

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025**

In data 29.12.2023 alle ore 12.09 presso la sede del Comune di Suelli, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente Dott. Giorgio Sogos Segretario Comunale	P [x] A[]
Componente Dott. Irene Farris	P [x] A[]
Componente Ing. Gian Marco Marras	P [x] A[]

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP	P [] A[]
OO.SS. Territoriale UIL FPL Alessandro Pischedda	P [x] A[]
OO.SS. Territoriale CISL FP	P [] A[]
R.S.U. Aziendale Dott.ssa Federica Porru	P [x] A[]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2023 – 2025 come da Preintesa sottoscritta in data 18/12/2023.

<p>Per la delegazione di parte datoriale:</p> <p>Presidente Dott. Giorgio Sogos</p> <p>Componente Dott.ssa Irene Farris</p> <p>Componente Ing. Gian Marco Marras</p>	<p>Per la delegazione sindacale:</p> <p>OO.SS. CISL–FP_____</p> <p>OO.SS. CGIL–FP_____</p> <p>OO.SS. UIL-FPL Alessandro Pischedda</p> <p>R.S.U. Aziendale Federica Porru</p>
---	---

SOMMARIO

Sommario

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale.....	4
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	5
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI	5
Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto	5
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....	5
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	5
CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	5
Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree.....	5
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	9
Art. 6 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e di risultato.....	11
Art. 7 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ	9
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO.....	10
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO.....	10
Art. 8 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	10
Art. 9 Lavoro straordinario e Banca delle ore	11
Art. 10 Flessibilità dell'orario di lavoro	13
Art. 11 Orario multiperiodale	13
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE	14
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ	14
Art. 12 Quantificazione delle risorse.....	14
Art. 13 Strumenti di premialità.....	14
Art. 14 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	15
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.....	17
Art. 15 Premio correlato alla performance organizzativa.....	17
Art. 16 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione.....	17
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ-INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE	18
Art. 17 Indennità condizioni di lavoro.....	25
Art. 18 Indennità per specifiche responsabilità	29
CAPO IV CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	32
Art. 19 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	32

CAPO V CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE
INTEGRATIVO.....33

Art. 20 Welfare integrativo..... 33

TITOLO VI SEZIONI SPECIALI 24

CAPO I POLIZIA LOCALE 24

Art. 21 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato. 24

Art. 22 Proventi delle violazioni al codice della strada 25

Art. 23 Indennità di servizio esterno 25

Art. 24 Indennità di funzione del personale della polizia locale 27

TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI..... 29

Art. 25 Salute e sicurezza sul lavoro 29

Art. 26 Innovazioni tecnologiche 29

Art. 27 Disposizioni finali 30

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 31/2019;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n 18/2020.
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula **e sino al 31 dicembre 2025.**
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I Nuovo sistema di classificazione

Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL) ¹

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;

¹ c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure selettive di area, attivabili annualmente, definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali sono riportate nella sottostante tabella, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto².
- b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nel triennio per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella³:

		<i>Tabella A Ccnl 16/11/2022</i>		
<i>Area</i>	<i>Misura Annuale Lorda Differenziale Stipendiale</i>	<i>Numero Massimo Differenziali Stipendiali Per Ogni Dipendente</i>	<i>N. Differenziali Attribuibili</i>	<i>Risorse Necessarie</i>
<i>Funzionari ed Elevate Qualificazioni</i>	Euro 1.600,00	6	0 (2023) 2 (2024) 1 (2025)	Euro 0 Euro 3.200,00 Euro 1.600,00
<i>Istruttori</i>	Euro 750,00	5	0 (2023) 0 (2024) 0 (2025)	Euro 0 Euro 0 Euro 0
<i>Operatori esperti</i>	Euro 650,00	5	1 (2023)	Euro 650,00
<i>Operatori</i>	Euro 550,00	5	0	0
<i>Totale triennio</i>				Euro 5.450,00

- c) Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel 50% l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili, che potrà essere destinata alle progressioni orizzontali storiche e ai nuovi differenziali stipendiali.

B) Requisiti di partecipazione

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi tre (3) anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione 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

² I differenziali stipendiali possono essere attribuiti solo nel caso in cui **non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile**, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000

³ Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente.

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;

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

<i>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali</i>				
<i>Area</i>	<i>Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)</i>	<i>Esperienza professionale (non superiore a 40)</i>	<i>Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi</i>	<i>Totale massimo</i>
<i>Operatori</i>	60	40	-	100
<i>Operatori esperti</i>	70	30	-	100
<i>Istruttori</i>	70	20	10	100
<i>Funzionari E.Q.</i>	80	10	10	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità 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, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;

c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
<i>Titolo</i>	<i>Punti max 10</i>
<i>Laurea triennale</i>	2
<i>Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)</i>	3
<i>Abilitazione professionale</i>	1
<i>Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)</i>	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
<i>Corsi di formazione e aggiornamento professionale</i>	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
<i>Titolo</i>	<i>Punti max 10</i>
<i>Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.</i>	3
<i>Abilitazione professionale</i>	1
<i>Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)</i>	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
<i>Corsi di formazione e aggiornamento professionale</i>	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

<i>numero anni senza progressione</i>	<i>%</i>
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente
- d) maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

CAPO II Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.

2. A tal fine le parti concordano che tale incremento viene operato nella misura di Euro 3.448,42 al fine di portare l'importo complessivo per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione ad Euro 37.500,00.

3. Tale incremento è finanziato per Euro 3.759,58 con incremento del fondo entro i limiti del Tetto 2016 e per Euro 3.448,42 come riduzione del Fondo per il salario accessorio.

Art.7
Criteri generali per la determinazione
della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)⁴

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO, ovvero nel Piano della performance negli Enti con meno di 50 dipendenti, e al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i responsabili titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo). Spetta al Nucleo di valutazione/OIV, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.
 - d) La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e dalla relazione sintetica del responsabile che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 8
Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)⁵

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative

⁴

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

⁵n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;

dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
 - e) Condizione familiare caratterizzata dalla presenza di figli minorenni a fronte di separazione o divorzio;

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 9

Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art. 29 CCNL)⁶

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura

⁶

o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore);

r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del presente CCNL;

- dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^a aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente/responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare 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 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.
5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
9. I dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la propria volontà in tal senso al competente responsabile di Settore entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno. Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca entro il giorno 10 di ciascun mese, ovvero a optare entro lo stesso termine per il pagamento integrale come lavoro straordinario. In quest'ultima ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16 novembre 2022, da corrispondere nel mese successivo a quello della prestazione.
10. In caso di adesione alla Banca delle ore, a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario - previamente autorizzate dal competente responsabile del Settore di appartenenza, entro il limite massimo del budget annuo assegnato a ciascun dipendente -, che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari a 50.
11. Il Servizio personale è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le
12. prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.
13. E' previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.
14. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.
15. Annualmente vengono organizzati incontri tra le parti firmatarie del presente CCI, finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività complessiva dell'Ente.

16. Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economia di bilancio.

Art. 10 **Flessibilità dell'orario di lavoro**

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)⁷

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il responsabile di servizio;
- b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili/Segretario (*es: asilo nido; polizia locale; operai in squadra ecc.*)
- e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;

2. 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 di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- 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 dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi;

Art. 11 **Orario multiperiodale**

(art. 7 comma 4 lett. q), e art 31 CCNL)⁸

1. Per quanto concerne il regime di lavoro multiperiodale, le parti si danno reciprocamente atto che allo stato attuale non si ravvisano servizi per i quali occorra una programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c), del CCNL 2019/2021, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali.

⁷ p) 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;

⁸ q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I
Risorse e Premialità

Art. 12
Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

2. In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 417/2023 del 22/09/2023⁹. Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80 del medesimo CCNL, ammontano a Euro 34.687,79.

3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.

4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 17 del presente contratto integrativo.

Art. 13
Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- b) premi correlati alla performance organizzativa;
- c) premi correlati alla performance individuale;
- d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
- e) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- f) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
- g) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- h) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;

⁹ La determinazione di costituzione del fondo è di norma preceduta da una deliberazione della Giunta comunale che formula gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale, quantificando le risorse variabili che andranno ad integrare il fondo e correlandole agli obiettivi ritenuti rilevanti e significativi. La parte variabile del fondo è stata incrementata con Deliberazione della Giunta Comunale n. 60/2023 del 06/09/2023.

- i) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- j) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- k) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- l) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 14

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)¹⁰

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 13, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022, oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale, verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.

¹⁰ a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;

4. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022,¹¹ verranno ripartite come di seguito specificato:

<i>Strumenti di premialità</i>	<i>Riferimento criteri articolo CCI</i>	<i>Importo in Euro</i>
<i>a) premi correlati alla performance organizzativa</i>	30%	Euro
<i>b) premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022</i>	30%	Euro
<i>c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018</i>		Euro
<i>d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;</i>		Euro
<i>e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022</i>		Euro
<i>f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022</i>		Euro
<i>g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018</i>		Euro
<i>h) 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 del 14.09.2000;</i>		Euro
<i>i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;</i>		Euro
<i>j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili</i>		Euro
<i>k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022</i>		Euro
Totale		Euro

¹¹ Art. 80 comma 3 CCNL“La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.”

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 15

Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)¹²

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato di attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.

Art. 16

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)¹³

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo comma 7 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Come previsto nell'art. 12, comma 4, del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo comma 7, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

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

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

¹² b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

¹³ b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

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

6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

7. Al 10% dei dipendenti che, relativamente alla performance individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, determinato applicando la seguente formula:

<i>Premi correlati alla performance individuale</i>	€
<i>Numero complessivo dipendenti valutabili</i>	
<i>Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) - performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti</i>	€
<i>Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (10%)</i>	
<i>Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa – media individuale*0,3*numero dipendenti: somma per maggiorazione</i>	€
<i>Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati – somma per maggiorazione</i>	€

8. Ai fini del riconoscimento della maggiorazione le parti concordano nel prevedere quale quota minima di accesso al premio quella di 97 centesimi/100;

9. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- non aver mai conseguito la maggiorazione;
- anzianità di servizio presso l'Ente.

CAPO III

Disciplina delle indennità

Individuazione misure e criteri generali di attribuzione

Art. 17

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

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

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

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.

3. Nell'unità "Tabella A" sono descritti gli schemi per la pesatura dell'indennità condizioni lavoro, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al precedente comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021. La stessa indennità trova applicazione, nella misura stabilita dal presente contratto integrativo, a far data dalla sua stipulazione.

5. L'indennità viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come attestate dal responsabile del Settore di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati.

Tabella A

1. Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il documento di valutazione rischi (DVR) attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:
 - a) indice di rischio basso (peso causale 0)
 - b) indice di rischio medio (peso causale 1)
 - c) indice di rischio alto (peso causale 2)
 - d) indice di rischio molto alto (peso causale 3)

2. Pesatura del maneggio valori in base all'incarico ricoperto:
 - a) economo (peso causale 3)
 - b) agenti contabili (peso causale 2)
 - c) riscuotitori speciali, servizi cassa (peso causale 1)
 - d) nessun maneggio valori (peso causale 0)

3. Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:
 - a) nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
 - b) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di *front-office*, con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (peso causale 2)
 - c) improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative di pronto intervento (reperibilità) di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla comunità, anche in giorni festivi (peso causale 3)
 - d) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno, nonché alle particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico (peso causale 4)

- e) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica, in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso causale 5)

<i>Pesatura del rischio in base all'indice di rischio</i>				<i>Punteggio attribuito (A)</i>
<i>Basso</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>	<i>Molto Alto</i>	
0	1	2	3	

<i>Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto</i>				<i>Punteggio attribuito (B)</i>
<i>Nessun maneggio</i>	<i>Riscuotitori speciali, servizi cassa</i>	<i>Agenti contabili</i>	<i>Economo</i>	
0	1	2	3	

<i>Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta</i>					<i>Punteggio attribuito (C)</i>
<i>0</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	
Nessuna condizione di disagio	Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno	Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative di pronto intervento (reperibilità) di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in giorni festivi	Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico	Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana	

<i>Indice Ente</i>			<i>Punteggio attribuito (D)</i>
<i>Enti fino a 20000 ab.</i>	<i>Enti da 20001 ab. fino a 30000 ab.</i>	<i>Enti da 30001 ab. ed oltre</i>	
1	2	3	

TOTALE A+B+C+D=

Criteri per il calcolo dell'indennità giornaliera condizioni di lavoro: Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali e dell'indice Ente.

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità giornaliera

<i>Peso delle 3 causali + indice Ente</i>	<i>Fascia indennità</i>
1-5	€ 1,50
6-7	€ 2,50
8	€ 5,00
9	€ 7,00
10	€ 9,00
11	€ 11,00
12	€ 13,00
13	€ 15,00

Art. 18

Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.

2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.

3. Le fattispecie alle quali i responsabili di Settore devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:

- a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
- b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e ss.mm.ii. - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- c) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);

- d) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi;
- e) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- f) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
- g) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- h) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
- i) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
- j) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.

L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:

	<i>Importo Indennità'</i>	<i>Condizioni</i>
<i>a)</i>	<i>Euro 3.000,00 annui lordi</i>	Dipendenti inquadrati nell' AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al comma precedente;
<i>b)</i>	<i>Euro 2.500,00 annui lordi</i>	Dipendenti inquadrati nell' AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno cinque delle condizioni di cui al comma precedente;
<i>c)</i>	<i>Euro 2.000,00 annui lordi</i>	Dipendenti inquadrati nell' AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell' AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano almeno sei delle condizioni di cui al comma precedente;
<i>d)</i>	<i>Euro 1.500,00 annui lordi</i>	Dipendenti inquadrati nell' AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell' AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano almeno quattro, ma non più di cinque, delle condizioni di cui al comma precedente;
<i>e)</i>	<i>Euro 1.000,00 annui lordi</i>	dipendenti inquadrati nell' AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorrano due delle condizioni di cui al comma precedente, per quelli dell' AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano tre delle condizioni di cui al comma precedente, per i dipendenti inquadrati nell' AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI per i quali ricorrano almeno quattro delle condizioni di cui al comma precedente;
<i>f)</i>	<i>Euro 500,00 annui lordi</i>	dipendenti inquadrati nell' AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorra una delle condizioni, per quelli dell' AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano due delle condizioni, per quelli dell' AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI per i quali ricorrano tre delle condizioni e per quelli dell' AREA DEGLI OPERATORI per i quali ricorrano almeno quattro delle condizioni di cui al comma precedente.

4. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal rispettivo responsabile del Settore di assegnazione, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale.

5. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei responsabili di Settore in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la

disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCI.

6. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili - anche nel caso di dipendenti assunti *part-time* - e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del responsabile del Settore interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.

Riepilogo:

Area	Importo/Criteri art. 10, comma 4					
	€ 3000,00	€ 2.500,00	€ 2.000,00	€ 1.500,00	€ 1.000,00	€ 500,00
FUNZIONARI ED EQ	7 o più	Tra 5 e 6	4	3	2	1
ISTRUTTORI	---	---	6	Tra 4 e 5	3	2
OPERATORI ESPERTI	---	---	---	---	Almeno 4	3
OPERATORI	---	---	---	---	---	Almeno 4

CAPO IV

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 19

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
- incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
- compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
- compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
- compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
- incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;

- g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del responsabile del Settore interessato. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Segretario comunale. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

CAPO V

CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 21

Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

1. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di flexible benefit, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i benefit rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

TITOLO VI SEZIONI SPECIALI

CAPO I Polizia locale

1. Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

2. Le parti concordemente demandano ad ulteriore eventuale sessione negoziale la definizione della disciplina del suddetto Titolo in caso di istituzione del relativo servizio, in quanto attualmente gestito dall'Unione dei comuni.

Art. 21

Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-bis, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;

- articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento comunale che sarà adottato previa informazione alle OO.SS. e alla RSU.

2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art. 22

Proventi delle violazioni al 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 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-Sirio¹⁴;
- 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.

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 (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

Art. 23

Indennità di servizio esterno

(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)¹⁵

1. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.

2. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornaliero lordo di (massimo 15 EURO):

¹⁴ Ai sensi comma 2 dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente alla data del 21.5.2018

¹⁵ e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

<i>Tipologia</i>	<i>Attività professionale svolta</i>	<i>Importo giornaliero ¹⁶</i>	<i>Decorrenza</i>
<i>A</i>	<i>Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno</i>	€ 2,00	
<i>B</i>	<i>Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno</i>	€ 3,00	
<i>C</i>	<i>Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo</i>	€ 4,00	

4. Qualora il tempo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in servizio esterno risulti inferiore a quello ordinariamente coincidente con la durata della giornata lavorativa deve essere effettuato un corrispondente riproporzionamento dell'indennità. Pertanto, nei casi in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o per la fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra l'intera durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata in relazione all'arco temporale di effettivo svolgimento della stessa prestazione lavorativa resa nei servizi esterni¹⁷.

5. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità. (calcolo mensile: se su un mese lavorato di 26 gg si volgono almeno 14 gg con prestazione parziale o totale esterno). L'elenco degli istruttori e funzionari di polizia locale aventi diritto alla indennità di servizio esterno è stabilito con atto di gestione del responsabile del servizio polizia locale.

6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni.

7. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

8. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e ¹⁸, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

9. L'indennità di servizio esterno è attribuita, **per i giorni di effettivo svolgimento delle attività** stimata nei seguenti importi:

¹⁶ Importi indicativi

¹⁷ Vedi parere Aran CFL 87a

¹⁸ Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all'articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.5.2018.

<i>N.</i>	<i>Attività professionale svolta</i>	<i>n. addetti</i>	<i>Importo giornaliero</i>	<i>Giorni servizio annui stimati</i>	<i>Totale</i>
<i>A</i>	<i>Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni.</i>		€ 2,00		€
<i>B</i>	<i>Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni serali con inizio turno dopo le ore 18 o festivi</i>		€ 3,00		€
<i>C</i>	<i>Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo</i>		€ 4,00		€
TOTALE					€

Art. 24

Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

- a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Suelli caratterizzato da.....
- b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale/Responsabile del Servizio sentito il Segretario comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato nel ___% degli addetti al servizio vigilanza.
- c) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
- d) L'importo delle singole indennità è riconosciuto fino a un massimo di € 3.000,00. L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentito il Comandante della Polizia Locale, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

<i>Pos.</i>	<i>Ruolo e grado rivestito</i>	<i>Importo annuo¹⁹</i>
<i>A</i>	<i>Comandante PL non incaricato di E.Q. dell'area funzionari</i>	<i>€ 3.000,00</i>
<i>B</i>	<i>Vice Comandante non incaricato di E.Q. dell'area funzionari</i>	<i>€ 2.000,00</i>
<i>C</i>	<i>Agente addetto al coordinamento dell'area istruttori</i>	<i>€ 1.500,00</i>

3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni²⁰;
- c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI;

5. **L'indennità non è cumulabile** con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022

6. L'indennità di funzione ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente, nei seguenti importi nominali:

<i>N.</i>	<i>Attività professionale svolta</i>	<i>n. addetti</i>	<i>Nominativo</i>	<i>Importo nominale</i>	<i>Totale</i>
1	Vice Comandante				
2	Agente addetto coordinamento				
TOTALE					

¹⁹ Importi indicativi

²⁰ Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.5.2018.

TITOLO VII Disposizioni Finali

Art. 25 Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)²¹

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
- c) L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art. 26 Innovazioni tecnologiche

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)²²

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:

2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

²¹ m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

²² t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;

3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 27

Disposizioni finali

1. Le parti, in merito alle eventuali economie di gestione dell'intero Fondo, convengono che le stesse confluiscono nel Fondo risorse decentrate dell'anno successivo.
2. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
3. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Data 29.12.2023

Firmato:

Per la delegazione di parte datoriale:		Per la delegazione sindacale:	
Presidente	Dott. Sogos Giorgio	OO.SS. CISL-FP	_____
Componente	Dott.ssa Irene Farris	OO.SS. CGIL-FP	_____
Componente	Ing. Gian Marco Marras	OO.SS. UIL-FPL Alessandro Pischedda	
Componente	_____	R.S.U. Aziendale Dott.ssa Federica Porru	