

COMUNE DI SPOLTORE

PROVINCIA DI PESCARA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate per il triennio 2023 - 2025

Premesso che in data 23/11/2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI di destinazione delle risorse decentrate per il triennio 2023-2025 e che la Giunta comunale, con deliberazione n. 240 in data 11.12.2023, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCDI per il triennio 2023-2025

In data 13.12.2023, presso il Comune di Spoltore, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate per il triennio 2023-2025

Presidente della delegazione trattante di parte pubblica:

(Ente) Comune di Spoltore	Dott.ssa Stefania Coviello	Firma --- OMISSIS ---
------------------------------	----------------------------	-----------------------

Delegazione trattante di parte sindacale:

R.S.U.	Carosella Candida	Firma --- OMISSIS ---
R.S.U.	Dioletta Mauro	Firma --- OMISSIS ---
R.S.U.	Monaco Enrico	Firma --- OMISSIS ---
R.S.U.	Renzetti Giordano	Firma ASSENTE
R.S.U.	Scurti Sabatino	Firma --- OMISSIS ---
CGIL - FP	Urso Marinella	Firma --- OMISSIS ---
CISL - FP	Di Milia Vito	Firma --- OMISSIS ---
C.S.A. - RAL	Ulisse Donato	Firma --- OMISSIS ---
UIL	Trusso Giuseppe	Firma ASSENTE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2023 - 2025

PARTE PRIMA DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Spoltore, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di formazione e lavoro e di somministrazione secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge e contrattuali in materia.

Art. 2

Oggetto, principi e finalità

1. Il presente CCDI reca la disciplina degli istituti normativi ed economici che le norme di legge e le disposizioni dei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Funzioni Locali demandano a tale livello di contrattazione.
2. Il CCDI persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi in linea con la programmazione dell'ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del consolidamento e miglioramento degli standard di erogazione dei servizi e dei livelli di produttività attesa, nel rispetto dei principi di valorizzazione delle professionalità e del merito.

Art. 3

Durata e procedura di verifica delle modalità attuative

1. Il presente contratto integrativo decorre dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa indicazione, e sino al 31.12.2025, salvo quanto previsto dal comma 4, art. 80 CCNL 2019-2021.
2. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale attraverso apposito accordo economico sottoscritto tra le parti.
3. La sessione negoziale finalizzata alla sottoscrizione del citato accordo economico va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornirà alle OO.SS. una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo risorse decentrate.
4. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI o di eventuali nuove disposizioni contrattuali integrative modificative o integrative dello stesso. Tale principio non si applica nel caso in cui intervengano norme di legge o di futuri contratti collettivi

nazionali di lavoro di applicazione immediata a precettiva, incompatibili con la prosecuzione della predetta efficacia.

5. 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.

Art. 4

Interpretazione autentica del contratto integrativo

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 10 giorni lavorativi dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Per lo svolgimento dell'incontro di cui al comma 1 la parte che promuove la procedura di interpretazione autentica invia all'altra apposita richiesta scritta indicando gli elementi sui quali si basa la contestazione.
3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.

PARTE SECONDA

ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 5

Reperibilità

1. In base all'art. 24 del CCNL 21/05/2018, per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 10 volte in un mese; l'ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti anche volontari.
3. Tale limite, secondo quanto stabilito dall'art.7, comma 4 lettere i) e k) del CCNL 16/11/2022 viene elevato in sede di contrattazione integrativa a livello di ente, il limite dei servizi mensili di cui al comma 2, nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino a € 13,00. La maggiorazione della tariffa per ogni turno di 12 ore viene elevata solo in relazione ai periodi che eccedono il limite "ordinario" dei 10 servizi mensili in base alla graduazione intermedia indicata nella seguente tabella:

Servizi mensili	Fascia	Valore giornaliero
Fino a 6	Fascia ordinaria	10,33
Da 7 a 8	Fascia extra 1	12,00
Da 9 a 10	Fascia extra 2	13,00

Art. 6
Turnazione

1. Lo svolgimento dei servizi in turnazione è integralmente disciplinato dall'art. 30 del CCNL 16/11/2022, cui si rimanda.
2. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. a) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile. In caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 7
**Servizio Mensa e buono pasto del personale
di cui all'art. 35 - comma 10 - CCNL 16/11/2022**

1. L'Ente attribuisce al personale i buoni pasto, ai sensi dell'art. 35 del CCNL 16/11/2022.
2. Il personale di cui al comma 10 dell'art. 35 del CCNL 16/11/2022, al fine dell'attribuzione del buono pasto, fruisce di una pausa di 10 minuti da collocarsi alla fine del turno.
3. Al di fuori delle ipotesi previste dal comma 2, spetta al personale di cui al comma 10 del succitato articolo l'attribuzione del buono pasto a seguito di prosecuzione di servizio per almeno due ore.

Art. 8
Flessibilità dell'orario di lavoro

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 e/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;
 - 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 Dirigenti/Responsabili/Segretario (*es: asilo nido; polizia locale; operai in squadra ecc.*);
 - e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza necessità di autorizzazione.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori - per massimo 30 minuti - 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;
 - che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;

- che si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - che siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi;
 - con particolari e temporanee esigenze di natura personale.
3. Nell'ambito di tali fasce di flessibilità, l'orario di lavoro in entrata può essere anticipato di un massimo di 15 minuti. Non è comunque possibile utilizzare la flessibilità oraria nella fascia 09.00 - 13.00 in orario antimeridiano. In orario pomeridiano la flessibilità in uscita non può essere utilizzata prima delle ore 17.00.

Art. 9 **Orario multiperiodale**

1. La disciplina programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario è integralmente disciplinata dall'art. 31 del CCNL 16/11/2022, cui si rimanda. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 16/11/2022.
2. Le parti concordano di elevare il periodo di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale fino ad una durata massima di 13 settimane.

Art. 10 **Lavoro straordinario**

1. L'effettuazione di lavoro straordinario è integralmente disciplinato dall'art. 32 del CCNL 16/11/2022, cui si rimanda.
2. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera s) e dell'art. 32 del CCNL 16.11. 2022, le parti concordano che per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/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 del 01/04/1999, può essere elevato fino a 200, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Art. 11 **Banca delle ore**

1. La disciplina della banca delle ore è integralmente disciplinata dall'art. 33 del CCNL 16/11/2022, cui si rimanda.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è pari a 200.

Art. 12 **Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti**

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti.
2. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie.

3. Le modalità di articolazione oraria e/o dell'eventuale recupero di un'ora settimanale sono previste come segue:
- l'orario di lavoro viene programmato su 6 giorni alla settimana con prestazione di 6 ore giornaliere, con un turno antimeridiano ed un turno pomeridiano, nelle giornate domenicali e festive sarà assicurato il servizio antimeridiano o quello pomeridiano con un numero ridotto di personale, salvo lo svolgimento di specifici servizi in occasione delle manifestazioni di particolare interesse per l'amministrazione comunale, la festa patronale, le feste in onore dei Santi delle parrocchie presenti sul territorio, emergenze per il maltempo nonché eventi calamitosi ed attività di Polizia Giudiziaria;
 - il giorno di riposo settimanale non è necessariamente coincidente con la giornata domenicale o festiva;
 - per ogni giornata lavorativa effettivamente prestata il dipendente matura un credito orario di 10 minuti; ogni 35 giorni di servizio prestato e sulla base dei crediti accumulati, il dipendente matura il diritto ad una giornata di riposo compensativo che sarà fruito compatibilmente con le esigenze di servizio, prioritariamente entro il mese successivo a quello di maturazione e comunque entro il mese di aprile dell'anno successivo, salvo documentate esigenze di servizio;
 - i riposi compensativi potranno essere fruiti anche su base oraria su richiesta del dipendente, previa autorizzazione del Comandante;
 - in nessun caso sarà possibile procedere al pagamento sostitutivo dei riposi compensativi in argomento.

PARTE TERZA INDENNITÀ E PREMIALITÀ

Art. 13

Costituzione fondo risorse decentrate

1. La determinazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) 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 che vi provvede con apposito atto dirigenziale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo dall'Amministrazione.
2. 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.
3. Le eventuali risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 possono essere stanziate, su indirizzo dell'organo esecutivo dell'Ente, sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022

Art. 14
Utilizzo del Fondo risorse decentrate

1. Le risorse del Fondo di cui all'art. 12 annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa;
 - erogazione dei premi correlati alla performance individuale;
 - indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL del Ccnl 16 novembre 2022;
 - indennità di turno;
 - indennità di reperibilità;
 - indennità per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000;
 - indennità per specifiche responsabilità secondo la disciplina di cui all'art. 84 del Ccnl 16 novembre 2022;
 - indennità di funzione di cui all'art. 97 del Ccnl 16 novembre 2022;
 - indennità di servizio esterno di cui all'art.100 del Ccnl 16 novembre 2022;
 - 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 ISTAT di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
 - 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;
 - differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;
 - risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82 CCNL del 16.11.2022;
 - incentivi economici del personale educativo – scolastico per attività ulteriori rispetto al calendario scolastico;
 - incentivi economici per il personale utilizzato in attività di docenza.
2. Le risorse variabili annualmente rese disponibili ai sensi dell'art. 79 comma 2 del CCNL 16.11.2022 sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale.

Art. 15
Criteri di ripartizione del Fondo

1. Le somme del Fondo risorse decentrate annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 13, per assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale agli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi e alle particolari condizioni di erogazione di determinati servizi
2. Dall'importo totale delle risorse del Fondo, ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL, sono rese indisponibili le risorse necessarie per corrispondere:
 - i differenziali di progressione economica (ovvero le posizioni economiche in godimento) al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL del 16.11.2022
 - quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;

- incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14 settembre 2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5 ottobre 2001;
 - l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995.
3. Le somme residue del Fondo saranno ripartite tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente articolo. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti e le somme erogate fino alla data di stipula del presente contratto verranno conguagliate in sede di erogazione della produttività qualora superiori alle somme previste dal presente CCDI.

Art. 16

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, non sottoposti al limite di cui all'art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017 sono, a titolo esemplificativo:
- incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016 e art. 45 del d.lgs. 36/2023;
 - gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, Legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), d.lgs. 15.12.1997, n. 446);
 - gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione IMU e TARI (art.1, comma 1091 L. n. 145/2018);
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e articolo 27 del C.C.N.L. del 14 settembre 2000;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003;
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati (art. 32, comma 40 del D. L. 269/2003);
 - compensi per le attività di rilevazione svolte per conto dell'ISTAT;
 - compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D. L. n. 437 del 1996, spese del giudizio per contenziosi dinanzi al giudice tributario.
 - trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97.
2. L'elenco di cui al comma 1 si intende implementato da tutte le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi nei limiti di quanto previsto dalle medesime disposizioni normative.
3. Le relative somme saranno stanziare secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti di ente, oggetto di informativa preventiva alle OO.SS., e ripartite in sede di accordo economico annuale sui criteri di ripartizione del Fondo.
4. Le modalità e i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" ai sensi dell'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023 (nuovo codice appalti) e per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante di cui all'art.1, comma 1091, della Legge n.145/2018 (attività di recupero IMU e TARI) saranno disciplinati tramite specifici accordi tra le parti firmatarie del presente CCDI.

5. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a. proventi da sponsorizzazioni;
 - b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Art. 17

Premi di performance

1. L'Amministrazione comunale promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche.
2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa, della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di attività e di risultato agli stessi correlati.
3. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono distinte in due parti:
 - a. il 30% delle risorse è destinato a remunerare la performance organizzativa;
 - b. il 70% delle risorse è destinato a remunerare la performance individuale.
4. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del d.lgs. n. 150/2009.
5. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati per competenza dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:
 - a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;
 - b. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - c. la performance organizzativa è rilevata ed apprezzata in linea generale con riferimento, tra l'altro, al contributo assicurato alla performance del servizio di appartenenza;
 - d. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in linea generale con riferimento, tra l'altro, al raggiungimento degli obiettivi assegnati, all'analisi dei risultati conseguiti, alla qualità della prestazione e del contributo, alle competenze maturate e ai comportamenti secondo gli elementi di valutazione adottati;
 - e. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.

6. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del Sistema permanente di valutazione dell'Ente.
7. Il Dirigente/EQ/Responsabile del Servizio autorizza l'erogazione dei premi di performance secondo i livelli di conseguimento del risultato collettivo e l'apporto individuale, ferma restando una soglia minima di presenza assicurata dal dipendente nell'anno pari ad almeno l'80% dei giorni lavorabili, da conteggiare al netto dei giorni di ferie annui contrattualmente previsti; al di sotto di tale limite la performance organizzativa sarà erogata in proporzione alle giornate effettivamente lavorate. Ai fini del calcolo della presenza, non sono computati tra le assenze l'astensione obbligatoria per maternità/paternità, le terapie salvavita, l'infortunio sul lavoro e le correlate malattie professionali/per causa di servizio, i permessi ex L. 104/1992.
8. 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 120 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
9. Nel caso di rapporti di lavoro part-time il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

Art. 18

Performance organizzativa

1. A seguito dell'individuazione del premio correlato alla performance, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance organizzativa viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo le seguenti modalità:
 - a) il numero dei dipendenti del Settore, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
 - b) a tutti i dipendenti per ogni Area professionale di appartenenza si applica il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
Operatori	1
Operatori esperti	1,10
Istruttori	1,20
Funzionari e EQ	1,30

2. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (o OIV) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore (o dall'ufficio di controllo di gestione) in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP con esclusione di quanto finanziato dal precedente art. 16.
3. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno; quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra il 90% ed il 100% è erogato comunque il 100% del budget. Tale importo tra i dipendenti viene suddiviso per la somma nel settore dei parametri di cui al comma 1 lett. b) ed il risultato così ottenuto viene moltiplicato per lo stesso parametro individuale. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.

Art. 19

Performance individuale

1. Le risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance individuale avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione della performance.
2. Per l'erogazione di tale quota si procede moltiplicando la valutazione individuale per il parametro di cui alla tabella contenuta nel precedente articolo 17, comma 1, lett. b). I risultati così ottenuti vengono sommati per tutti i dipendenti del settore, le risorse destinate alla valutazione individuale sono divise per tale somma dando come risultato un valore unitario che viene infine moltiplicato per la valutazione di ciascun dipendente calcolata applicando il parametro della categoria di appartenenza.
3. Prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art. 71 del D. L. 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D. L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.
4. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di maggio dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.
5. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo art. 19, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

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

dove il Premio (P) viene calcolato suddividendo il budget della performance individuale (F) per la sommatoria di tutte le valutazioni individuale ($\sum p$), definendo un "valore punto" da moltiplicare per la valutazione individuale di ciascun dipendente.

Art. 20

Differenziazione del premio

1. Ad una percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite degli importi della performance individuale come indicato all'articolo precedente.
2. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:
 - valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
 - in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
 - in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria;
 - in caso di ulteriore parità, verrà valutata la minore anzianità di servizio.

Art. 21

Indennità condizioni lavoro

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 è istituita la indennità condizioni di lavoro.
2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.
3. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente in:
 - 2 euro per le attività disagiate;
 - 2 euro per quelle rischiose;
 - 1 euro per valori annui maneggiati compresi da 0 euro a 5.000 euro;
 - 1,50 euro per valori annui maneggiati da 5.001 euro a 25.000 euro;
 - 2,50 euro per valori annui maneggiati superiori a 25.000 euro.
4. Per attività disagiate si intendono quelle che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. Tali sono in particolare quelle che richiedono un orario di lavoro con più di una sospensione e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa, con specifico riferimento al personale del servizio di trasporto scolastico o di altro genere.
5. Si individuano i seguenti fattori di rischio, oltre quelli riportati nel DVR dell'Ente:
 - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complesso ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - attività che comportano una costante e significativa esposizione a rischio di contrarre malattie infettive;
 - attività che per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.
6. L'indennità di maneggio valori compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:
 - Economo comunale;
 - Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;
7. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è di competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O. sulla base delle presenti disposizioni.
8. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, certificati dai responsabili di settore e comunicati al servizio personale.

Art. 22

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

- a. si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:
- a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c. 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;
 - d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - 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. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - i. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - j. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - k. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - l. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 36 del 2023;
 - m. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
- b. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei

dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

- c. L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene stabilito dall'Amministrazione, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i criteri di seguito descritti.

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI
COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI € 2.500,00

Punti fino a 49	Max	€ 500,00
Punti da 50 a 69	Max	€ 1.000,00
Punti da 70 a 89	Max	€ 1.500,00
Punti da 90 a 100	Max	€ 2.500,00

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

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

All'interno della fascia, l'indennità è riparametrata proporzionalmente con i punteggi.

PER L'AREA ISTRUTTORI
COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI € 3.000,00

Punti fino a 30	Max	€ 500,00
Punti da 31 a 59	Max	€ 1.500,00
Punti da 60 a 69	Max	€ 2.000,00
Punti da 70 a 89	Max	€ 2.500,00
Punti da 90 a 100	Max	€ 3.000,00

DESCRIZIONE DELLA SPECIFICA RESPONSABILITÀ /DEI COMPITI DI RESPONSABILITÀ	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
---	------------	-----------

1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 30
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Almeno 3 persone	fino a 20
3. Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli per conto del Dirigente del Settore/Servizio	SI	fino a 10
4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO: il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10
	ELEVATO: il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 30
5. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ed altre commissioni	Abituale	fino a 10

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

All'interno della fascia, l'indennità è riparametrata proporzionalmente con i punteggi.

PER L'AREA FUNZIONARI EQ
COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 4.000,00

Punti fino a 30	Max	€ 1.000,00
Punti da 31 a 59	Max	€ 1.500,00
Punti da 60 a 69	Max	€ 2.500,00
Punti da 70 a 89	Max	€ 3.000,00
Punti da 90 a 100	Max	€ 4.000,00

DESCRIZIONE DELLA SPECIFICA RESPONSABILITÀ /DEI COMPITI DI RESPONSABILITÀ	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25

aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 43
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 25
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 43
3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	Abituale	fino a 14

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

All'interno della fascia, l'indennità è riparametrata proporzionalmente con i punteggi.

- Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
- Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente/annualmente.
- Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

Art. 23

Progressioni economiche all'interno delle aree

- Il presente articolo disciplina criteri e modalità di attribuzione dei "differenziali stipendiali" di cui all'art. 14 del vigente CCNL per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, con la finalità di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.
- L'accesso alla procedura selettiva annuale prevede i seguenti requisiti:

RAPPORTO DI LAVORO	Titolarità di rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data di decorrenza della progressione economica (compresi comandi in uscita).
PERIODO DI PERMANENZA	Ad integrazione dei criteri previsti dall'art. 14 comma 2 lettera

NELL'ULTIMA PROGRESSIONE ECONOMICA	a) del vigente CCNL, le parti concordano che, per poter partecipare alla procedura selettiva, la permanenza minima nell'ultima posizione economica è di 3 (tre) anni per ogni Area di inquadramento.
SANZIONI DISCIPLINARI	Assenza di sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione.

3. Le parti concordano, in sede di Contratto integrativo annuale per la ripartizione delle risorse, il budget per ciascuna Area di inquadramento da destinare all'istituto, il cui finanziamento deve necessariamente trovare copertura all'interno delle risorse stabili di cui all'art. 79 commi 1 e 1-bis del CCNL 16/11/2022. La decorrenza delle nuove progressioni sarà in ogni caso il 1° gennaio dell'anno in cui viene esso definitivamente sottoscritto.
4. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie distinte per ciascuna Area di inquadramento del personale, in base ai criteri sotto indicati:

VALUTAZIONE: Valore massimo 65 punti su 100	
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico	Punteggio medio proporzionato al valore massimo, relativo alla sola performance individuale relativa al triennio precedente.
ESPERIENZA: Valore massimo 25 punti su 100	
Esperienza 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"> - Esperienza nel medesimo profilo professionale o equivalente: 1,5 punti per ogni anno (max 15 punti) - Permanenza nel differenziale stipendiale in godimento nell'Area di appartenenza: 2 punti per ogni anno (max 10 punti)
CAPACITÀ CULTURALI E PROFESSIONALI: Valore massimo 10 punti su 100	
Ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi attivati dall'ente	<p>Titoli di studio superiori a quelli richiesti per il profilo, <i>attinenti al profilo ricoperto</i> (il punteggio del titolo superiore ricomprende il punteggio del titolo inferiore):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diploma di scuola secondaria: punti 2; - Laurea triennale: punti 2,5; - Laurea Magistrale, Laurea Specialistica o Diploma di Laurea del vecchio ordinamento: punti 4; - Master di I livello, cumulabili con i diplomi di laurea: 1 punto; - Master di II livello, cumulabili con i diplomi di laurea: 2 punti; - Scuola di specializzazione, dottorato di ricerca, laurea aggiuntiva cumulabili con i diplomi di laurea: 3 punti <p><i>Percorsi formativi acquisiti e non utilizzati positivamente rispetto alla precedente PEO, esclusa la formazione obbligatoria prevista per il profilo ricoperto:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 0,25 punti per ogni corso di formazione su materie attinenti al profilo professionale nell'ambito del servizio di appartenenza della durata pari o superiore a 4 ore, sino ad un massimo di 4 corsi.

Incremento aggiuntivo se trascorsi oltre 6 anni dall'ultima progressione: 3% ulteriore rispetto al punteggio totale acquisito.

5. Sulla base del punteggio conseguito viene quindi predisposto un elenco per ciascuna Area *professionale di appartenenza*, ordinato per punteggi decrescenti. La progressione si attribuisce a decorrere dal dipendente con punteggio più elevato e fino ad esaurimento delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa.
6. A parità di punteggio, la progressione viene attribuita, in primo luogo sulla base del punteggio più elevato ottenuto nella valutazione della performance individuale dell'ultimo anno oggetto di calcolo e, in caso di ulteriore parità, in base alla maggiore anzianità di servizio nell'ente.
7. Per i dipendenti provenienti in mobilità da altri Enti e che rientrano dal comando/distacco o a seguito di conferimento servizi, oltre al requisito dell'anzianità di servizio, si acquisiscono le valutazioni dagli enti di provenienza per il periodo necessario, equiparandole al sistema di valutazione in uso nell'ente.
8. Entro il 30 novembre di ogni anno il personale dipendente verrà informato dell'inizio della procedura di assegnazione delle progressioni orizzontali per l'Area di appartenenza e verranno indicate le modalità di comunicazione dei dati necessari per l'assegnazione del punteggio relativo alle competenze culturali e/o professionali possedute. Per i percorsi formativi sarà necessario allegare copia degli attestati di frequenza anche se già trasmessi all'Amministrazione e/o all'Ufficio Personale.
9. Ai sensi dell'art. 96 del CCNL per il personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986 e Regolamento Regionale di attuazione dell'articolo 26 della legge regionale 20 novembre 2013, n. 42, approvato in data 08/08/2023, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è incrementata di Euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

Art. 24

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

1. Agli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:
 - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota pari al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico ad interim, [quest' ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo] seguendo il seguente calcolo:
 - Retribuzione assegnata = Retribuzione nominale x rapporto di lavoro (part time)
 - Retribuzione spettante = Retribuzione assegnata x tempo lavoro (mesi lavorati)
 - Peso posizione (%) = Indennità posizione spettante X 100 / Totale risorse per retribuzione di posizione.

- Retribuzione di risultato teorica massima individuale = Peso posizione (%) X Totale risorse per retribuzione di risultato / 100
- Retribuzione di risultato da erogare = Retribuzione di risultato teorica massima individuale X valutazione /100.

PARTE QUARTA

SEZIONI SPECIALI

Art. 25

Indennità servizio esterno Polizia Locale

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per la parte maggioritaria della giornata di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità.
3. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 3,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995, con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene semestralmente, sulla base dei dati comunicati dal Comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni.

Art. 26

Indennità di Funzione

1. L'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16/11/2022 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 corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
 - a) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale, 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;
 - b) 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;
 - c) L'importo delle singole indennità è fissato fino a un massimo di € 3.000,00 (elevabile a 4.000 per area funzionari ed E.Q.). L'importo complessivo destinato a finanziare

l'indennità viene ripartito per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate dal Comandante secondo i criteri di seguito descritti.

3. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:
 - a) Fino al grado di sottoufficiale da 0 a € 3.000,00;
 - b) Ufficiali fino a € 4.000,00.
4. All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali dell'ente, tenendo conto della seguente casistica:

Compiti che comportano l'indennità di funzione
<p>Indennità riferite a personale appartenente all'area Istruttori individuate dal Comandante con il grado inferiore a quello di Ufficiale, per:</p> <ol style="list-style-type: none">1. responsabilità per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità (esempio: responsabilità dell'ufficio verbali, della gestione dei ruoli coattivi e delle rateizzazioni, particolare responsabilità di elaborazione di pareri e di supporti consequenziali in generale responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza, della gestione del contenzioso interno, della redazione di atti complessi quali (determine, delibere, atti gestionali e controllo di gestione economica del settore);2. conduzione di attività complesse (rendicontazione della gestione contabile se l'importo annuale è superiore a 150.000,00, predisposizione di provvedimenti complessi come Ordinanze ed Autorizzazioni ed eventualmente da adottare in sostituzione del Comandante e del Vice Comandante nell'ipotesi di assenza di entrambi);3. responsabilità di un servizio.
<p>Responsabilità, formalmente attribuita dal Comandante al dipendente appartenente all'area Funzionari/E.Q. con il grado di Ufficiale, nei seguenti ambiti:</p> <ol style="list-style-type: none">1. responsabilità di conduzione di una o più strutture organizzativa formalizzata (servizio/ufficio);2. affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di Polizia Giudiziaria che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi o di Polizia Giudiziaria che appartengono a tipologie disomogenee;3. coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore;4. incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi;5. svolgimento di funzioni per cui è previsto il possesso della qualità di Agente di Pubblica Sicurezza ed Ufficiale di Polizia Giudiziaria;6. responsabilità di elaborazione decisionali di particolare rilevanza con delega ad adottare provvedimenti che non siano determine dirigenziali (queste che possono essere adottate solo nell'assenza del Responsabile del Settore);7. responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale e la responsabilità di concorso decisionale.

Art. 27

Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri sono sostenuti dagli stessi, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 56-ter del CCNL 21 maggio 2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.
2. Con apposito regolamento dell'organo comunale competente verranno stabiliti i criteri di applicazione dei servizi per i quali i privati dovranno corrispondere all'ente i compensi spettanti.

PARTE QUINTA DISPOSIZIONI FINALI

Art. 28

Destinazione annuale delle risorse del Fondo

1. 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 verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo per ciascuna delle fattispecie contrattate.

Art. 29

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

INDICE

	<i>Pag.</i>
<i>PARTE PRIMA - DISPOSIZIONI GENERALI</i>	<i>2</i>
Art. 1 Ambito di applicazione	<i>2</i>
Art. 2 Oggetto, principi e finalità	<i>2</i>
Art. 3 Durata e procedura di verifica delle modalità attuative	<i>2</i>
Art. 4 Interpretazione autentica del contratto integrativo	<i>3</i>
 <i>PARTE SECONDA - ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO</i>	 <i>3</i>
Art. 5 Reperibilità	<i>3</i>
Art. 6 Turnazione	<i>4</i>
Art. 7 Servizio Mensa e buono pasto del personale di cui all'art. 35 – comma 10 – CCNL 16/11/2022	<i>4</i>
Art. 8 Flessibilità dell'orario di lavoro	<i>4</i>
Art. 9 Orario multiperiodale	<i>5</i>
Art. 10 Lavoro straordinario	<i>5</i>
Art. 11 Banca delle ore	<i>5</i>
Art. 12 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti	<i>5</i>
 <i>PARTE TERZA - INDENNITÀ E PREMIALITÀ</i>	 <i>6</i>
Art. 13 Costituzione fondo risorse decentrate	<i>6</i>
Art. 14 Utilizzo del Fondo risorse decentrate	<i>7</i>
Art. 15 Criteri di ripartizione del Fondo	<i>7</i>
Art. 16 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	<i>8</i>
Art. 17 Premi di performance	<i>9</i>
Art. 18 Performance organizzativa	<i>10</i>
Art. 19 Performance individuale	<i>11</i>
Art. 20 Differenziazione del premio	<i>11</i>
Art. 21 Indennità condizioni lavoro	<i>12</i>
Art. 22 Indennità per specifiche responsabilità	<i>12</i>
Art. 23 Progressioni economiche all'interno delle aree	<i>16</i>
Art. 24 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ	<i>18</i>
 <i>PARTE QUARTA - SEZIONI SPECIALI</i>	 <i>19</i>
Art. 25 Indennità servizio esterno Polizia Locale	<i>19</i>
Art. 26 Indennità di Funzione	<i>19</i>
Art. 27 Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati	<i>21</i>
 <i>PARTE QUINTA - DISPOSIZIONI FINALI</i>	 <i>21</i>
Art. 28 Destinazione annuale delle risorse del Fondo	<i>21</i>
Art. 29 Disposizioni finali	<i>21</i>