COMUNE DI FOSSACESIA

PROVINCIA DI CHIETI

L'anno **DUEMILAVENTITRE**, il giorno ~~**VENTUNO**~~ VENTIDUE del mese di **DICEMBRE** (21/12/2023) presso la sede comunale ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte datoriale e la delegazione sindacale.

LE PARTI

VISTI i C.C.N.L. del Comparto del personale delle "Regioni - Autonomie Locali", per quanto ancora in vigore.

VISTO il C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018.

VISTO il C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta comunale n. 115 del 12.07.2023 con cui sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la sottoscrizione del CCI normativo 2023/2025;

RICHIAMATA inoltre la deliberazione di Giunta comunale n. 25 dell'08.03.2023 di nomina della delegazione trattante di parte pubblica, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022;

VISTA l'allegata ipotesi di CCI – parte giuridica 2023-2025;

Al termine della riunione, alle ore 14:10, sottoscrivono l'allegata ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo – parte giuridica, triennio 2023-2025.

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Adele Santagata, segretario comunale
Componenti:
Jurghens Cartone – responsabile settore I
Angela Gentile – responsabile settore II
Domenico Moretti – responsabile settore III
Nico Priori – responsabile settore IV

PER LA DELEGAZIONE SINDACALE

CGIL FP – Giuseppe Rucci
UIL FPL – Massimiliano Perretti
CSA RAL – Antonino Spadano
CISL – Simone Di Lanzo

PER LE RSU

Alfredo Ciccocioppo
Lidia Favia
Maurizio Marrone

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO

Triennio 2023/2025

COMUNE DI FOSSACESIA

Provincia di Chieti

Art. 1 – Oggetto del contratto.

1. Il presente contratto ha ad oggetto la disciplina normativa degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione integrativa dall'art.7, comma 4, del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, stipulato in data 16.11.2022.

Art. 2 – Ambito di applicazione

1. Il presente contratto trova applicazione nei riguardi di tutto il personale con qualifica non dirigenziale in servizio presso l'Ente, con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato. Parimenti ha efficacia anche nei riguardi del personale comandato o distaccato presso altri comuni.

Art. 3 – Efficacia del contratto.

1. Il presente contratto produce i suoi effetti giuridici dal giorno successivo alla stipulazione, fatte salve diverse decorrenze previste nel contratto stesso, e conserva la sua efficacia, ai sensi dell'art.8, comma 8, del CCNL 16 novembre 2022, sino alla stipulazione del contratto successivo.
2. La concreta applicazione degli istituti economici disciplinati nel presente contratto per i quali è prevista l'erogazione di compensi con cadenza mensile, decorre dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione.
3. Il presente contratto, dal momento della sua entrata in vigore, sostituisce ad ogni effetto il vigente CCDI normativo, fatto salvo quanto stabilito dal precedente comma 2.

Art. 4 – Procedure di verifica.

1. In relazione a quanto stabilito dall'art.8, comma 8, del CCNL 16 novembre 2022 il presidente della delegazione di parte datoriale, con cadenza annuale, convoca le parti per verificare lo stato di attuazione del presente contratto.

Art. 5 – Interpretazione autentica.

1. Qualora dovessero insorgere controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto le parti, su convocazione disposta dal presidente della delegazione di parte datoriale, si incontrano per definire consensualmente gli aspetti controversi.
2. In caso di mancato accordo, trovano applicazione gli ordinari istituti di componimento e risoluzione delle controversie previsti in materia dall'ordinamento.

Art. 6 – Composizione delle delegazioni.

1. La delegazione di parte datoriale, ai sensi del vigente Regolamento comunale degli uffici e servizi, è composta da:
   - Segretario comunale;
   - Responsabili di Area.
2. La funzione di Presidente della delegazione di parte datoriale è attribuita al Segretario comunale.
3. La delegazione di parte sindacale è costituita da:

- Rappresentante sindacale territoriale di ciascuna sigla firmataria del CCNL;
- RSU.

Art. 7 – Disciplina generale connessa all'attività di contrattazione integrativa.

1. Al fine di assicurare una mirata programmazione degli interventi ed un razionale utilizzo dei fondi disponibili, specie nell'ottica di favorire l'affermazione di un modello organizzativo teso a conseguire, nell'interesse dei cittadini-utenti, una gestione delle risorse umane economica, efficiente, efficace e trasparente, si conviene che:
   - con riguardo all'attività negoziale a livello di CCDI normativo, il presidente della delegazione di parte datoriale promuove tempestivamente il procedimento di contrattazione decentrata sia in occasione della stipulazione dei nuovi CCNL di comparto, sia qualora risulti necessario modificare od integrare il presente contratto;
   - con riguardo all'attività negoziale a livello di CCDI economico annuale, l'Ente, entro il primo quadrimestre di ogni anno, provvede alla determinazione provvisoria delle risorse decentrate relative all'esercizio di riferimento, trasmettendo copia del provvedimento adottato alle rappresentanze sindacali. Entro il medesimo termine il presidente della delegazione di parte datoriale convoca le rappresentanze sindacali per definire l'utilizzo delle risorse decentrate per il relativo esercizio.
2. L'attività negoziale di CCDI normativo si sviluppa attraverso le seguenti fasi:
   - emanazione dell'atto di indirizzo, nei confronti del presidente della delegazione trattante, ad opera della Giunta Comunale;
   - convocazione, ad opera del presidente della delegazione di parte datoriale, delle rappresentanze sindacali per lo svolgimento dell'attività di contrattazione decentrata;
   - sigla dell'ipotesi di contratto decentrato tra il presidente della delegazione di parte datoriale e le rappresentanze sindacali;
   - una volta siglata l'ipotesi di CCDI con le rappresentanze sindacali, il presidente della delegazione di parte datoriale la trasmette alla Giunta comunale affinché, tale organo, possa verificare la coerenza dell'accordo raggiunto con gli indirizzi generali precedentemente emanati;
   - dopo che il predetto organo ha positivamente esaminato l'ipotesi di CCDI, il presidente della delegazione di parte datoriale provvede a redigere e sottoscrivere la relazione illustrativa ex art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n.165/2001; il Responsabile del Servizio Finanziario, a sua volta, provvede a redigere e sottoscrivere la relazione tecnico-finanziaria ex art.40, comma 3-sexies del D.Lgs. n.165/2001, al fine della resa da parte del Revisore dei conti della certificazione ex art.40, comma 3-sexies, ed art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001 ed adottare la delibera giuntale di autorizzazione alla sottoscrizione dell'ipotesi di CCDI;
   - il presidente della delegazione di parte datoriale riconvoca le rappresentanze sindacali per la definitiva sottoscrizione del CCDI;
   - copia del contratto stipulato va pubblicato nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente, trasmesso alle rappresentanze

sindacali e trasmesso all'ARAN, entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva, degli atti di cui all'art.40-bis, comma 5, del D.Lgs. n.165/2001.

3. L'attività negoziale di CCDI economico annuale si sviluppa attraverso le seguenti fasi:
   - emanazione dell'atto di indirizzo, nei confronti del presidente della delegazione di parte datoriale, ad opera della Giunta Comunale;
   - costituzione del fondo risorse decentrate;
   - convocazione, ad opera del presidente della delegazione di parte datoriale, delle rappresentanze sindacali per lo svolgimento dell'attività di contrattazione decentrata;
   - sigla dell'ipotesi di contratto decentrato tra il presidente della delegazione di parte datoriale e le rappresentanze sindacali;
   - redazione e sottoscrizione, ad opera del presidente della delegazione trattante di parte datoriale, della relazione illustrativa ex art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001 e della relazione tecnico-finanziaria ex art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001;
   - certificazione delle succitate due relazioni, ex art.40, comma 3-sexies, ed art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001, da parte del revisore dei conti;
   - adozione, ad opera della Giunta Comunale, del provvedimento deliberativo con cui si autorizza il presidente della delegazione di parte datoriale alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato siglato;
   - convocazione, ad opera del presidente della delegazione di parte datoriale, delle rappresentanze sindacali per la stipula del contratto decentrato;
   - pubblicazione del CCDI nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'ente e conseguente trasmissione all'ARAN, entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva, degli atti di cui all'art.40-bis, comma 5, del D.Lgs. n.165/2001.
4. Ai sensi dell'art.40, comma 3-quinquies, del D.Lgs. 165/2001, non possono essere sottoscritti contratti decentrati in contrasto con i vincoli ed i limiti risultanti dai CCNL, o che disciplinano materie non espressamente demandate al livello negoziale decentrato, o che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dei comuni stessi. Nei casi di violazione dei vincoli e limiti imposti dal CCNL o dalla legge le relative clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite di diritto ai sensi degli artt.1339 e 1419, comma 2, del Codice Civile.
5. E' fatto divieto, inoltre, di stipulare CCDI economici annuali in contrasto con i contenuti del presente contratto. Ove ciò dovesse avvenire le clausole contrastanti sono parimenti nulle e non possono essere applicate.

Art. 8 - Criteri generali di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa (lettera a).

1. Il fondo annuale delle risorse decentrate è ripartito sulla base dei seguenti criteri generali:
   - la parte stabile del fondo è destinata a finanziare, in via prioritaria, l'indennità di comparto e i differenziali di progressione economica già in godimento. La quota residuale può essere impiegata per tutti gli altri utilizzi previsti dall'art.80, comma

2, del CCNL 16 novembre 2022, tranne che per i compensi di cui alle lettere g) – h) – i);

- l'attribuzione dei nuovi differenziali stipendiali va sempre finanziata con la parte stabile del fondo;
- la parte variabile del fondo è destinata a finanziare, in misura prevalente, gli istituti previsti dall'art.80, comma 2, lettere a) – b) – c) – d) – e) – f) del CCNL 16 novembre 2022. Nel caso di mancanza o insufficienza delle risorse variabili, per il finanziamento di tali istituti si può utilizzare la quota residuale delle risorse stabili;
- una quota di almeno il 30% della parte variabile del fondo, al netto delle risorse ex art.67, comma 3, lettere c) – f) – g) del CCNL 21 maggio 2018, è destinata a finanziare la performance individuale;
- vanno destinate apposite risorse per finanziare i vari istituti del trattamento accessorio attivati nel CCDI economico annuale, i cui compensi sono liquidati di norma mensilmente con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, ed in particolare per l'indennità ex art.24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000 come sostituito dall'art.14, comma 1, del CCNL 5 ottobre 2001;
- possono essere previste anche forme di incentivazione del personale utilizzato presso altro ente o nei servizi in convenzione, secondo la disciplina recata dell'art.23 del CCNL 16 novembre 2022.

2. L'utilizzo delle risorse disponibili, definito annualmente in sede di CCDI economico, deve essere funzionale al conseguimento dei programmi ed obiettivi gestionali fissati dagli organi di governo.
3. In sede di atto di indirizzo annuale, ove nel bilancio sussista la capacità di spesa, l'Ente verifica, ai sensi dell'art.79, comma 2, lettera b), del CCNL 16 novembre 2022, la possibilità di integrare le risorse decentrate variabili sino ad un massimo dell'1,2% del monte salari riferito all'anno 1997. Ai sensi del comma 4 del medesimo art.79 l'Ente può stanziare tali risorse aggiuntive nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale.
4. Parimenti, sempre in sede di atto di indirizzo annuale, l'Ente verifica, ai sensi dell'art.79, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, la possibilità di incrementare, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, le risorse di cui all'art.79, comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art.17, comma 6, del CCNL 16 novembre 2022, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari riferito all'anno 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'art. 23, comma 2, D.L. n.80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art.23, comma 2, D.Lgs. n.75/2017. L'Ente destina le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del Fondo risorse decentrate e dello stanziamento destinato alla retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 9 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (lettere b - ae).

1. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCDI economico annuale, distinguendo tra performance organizzativa e performance individuale.
2. Il fondo disponibile è attribuito al personale secondo i criteri di seguito indicati e sulla base della disciplina contenuta nel sistema di misurazione e valutazione della performance, oggetto di confronto sindacale ai sensi dell'art.5, comma 3, lettera b),

del CCNL 16 novembre 2022. Tale sistema va informato a princìpi meritocratici che valorizzino la qualità della prestazione lavorativa, le competenze professionali e la capacità di raggiungere gli obiettivi programmati.

3. Nel rispetto di quanto previsto nel D.Lgs. n.150/2009, così come modificato e integrato dal D.Lgs. n.74/2017, la performance organizzativa consiste nell'attuazione delle priorità istituzionali, definite mediante l'individuazione di obiettivi trasversali che richiedono il coinvolgimento di tutte le unità organizzative apicali dell'Ente/Settore. La performance organizzativa è definibile come il "Risultato di ente", cioè la performance complessiva dell'Ente/Settore, misurata attraverso la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa e gli impatti, oltre ai risultati degli strumenti di programmazione e controllo. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'Ente/Settore con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo di lavoratrici e lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari dall'Ente.
4. La quota da destinare alla performance organizzativa in sede di CCDI economico annuale (budget annuale) viene fissata nel 40% delle risorse complessivamente destinate alla performance. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti, in base al grado di conseguimento della performance organizzative dell'Ente/Settore.
5. Le eventuali risorse di performance organizzativa che per effetto della valutazione non vengono distribuite e che pertanto producono un risparmio, vengono destinate alla performance individuale, purché finanziate da parte stabile del fondo risorse decentrate.
6. La performance individuale dei dipendenti consiste nel raggiungimento di specifici obiettivi individuali, nel contributo di ciascun dipendente al conseguimento della performance dell'unità organizzativa di appartenenza, anche con riferimento agli aspetti relativi alle modalità di attuazione, nonché al rispetto degli obblighi di comportamento. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance individuale viene collegata al raggiungimento di obiettivi individuali, al contributo di ciascun dipendente al conseguimento della performance dell'unità organizzativa di appartenenza, anche con riferimento agli aspetti relativi alle modalità di attuazione, nonché al rispetto degli obblighi di comportamento, desumibili dalla scheda di valutazione annuale.
7. La quota da destinare alla performance individuale in sede di CCDI economico annuale (budget annuale) viene fissata nel 60% delle risorse complessivamente destinate alla performance. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Caposettore nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
8. Ai fini di realizzare, ai sensi dell'art.81 del CCNL 16 novembre 2022, la differenziazione del premio individuale, al 20% del personale (con arrotondamento per eccesso) che consegue le valutazioni più elevate, è attribuita una maggiorazione dell'incentivo alla performance individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi riconosciuti ai dipendenti valutati positivamente.
9. Per accedere agli incentivi premiali di cui al presente articolo, il personale deve aver prestato servizio per almeno sei mesi complessivi durante l'anno solare di riferimento. Sussistendo tale presupposto non si procede a riduzioni o

riproporzionamenti connessi alla presenza, neanche con riguardo al personale a tempo parziale.

10. L'erogazione dei compensi va effettuata annualmente, di norma entro il mese di giugno, sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente.

Art. 10 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (lettera c).

1. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCDI economico annuale.
2. L'attribuzione dei "Differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art.52, comma 1-bis, D.Lgs. n.165/2001, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili di cui al comma precedente.
3. In sede di CCDI economico annuale si procede, altresì, a definire il numero dei nuovi "Differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi e promuovere lo sviluppo delle risorse umane.
4. I differenziali stipendiali sono attribuiti, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, comunque non superiore al 50% del personale in servizio appartenente all'area di riferimento, al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCDI economico che prevede l'attivazione dell'istituto. La base di calcolo di tale quota è determinata, per ogni area, al netto dei dipendenti che non possono accedere all'istituto per la mancanza del requisito di cui al successivo comma 5.
5. Per accedere alla procedura selettiva il dipendente non deve aver beneficiato, ai sensi dell'art.14, comma 2, lett. a), secondo periodo, del CCNL 16 novembre 2022, di alcuna progressione economica nei precedenti 2 anni dalla data di decorrenza dell'ultima progressione economica effettuata all'interno della medesima area. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare: se dall'esito del procedimento viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
6. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, mediante apposite graduatorie dei partecipanti alla procedura selettiva, definita sulla base dei seguenti criteri:

a) 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. In entrambi i casi si fa sempre riferimento alle valutazioni precedenti l'anno in cui viene sottoscritto il CCDI economico che prevede l'attivazione dell'istituto. Al seguente criterio viene attribuito un peso pari a **70 punti** (da rapportarsi al punteggio conseguito nelle schede di valutazione);

b) Esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre

amministrazioni di comparti diversi. Al seguente criterio viene attribuito un peso pari a massimo **20 punti**, così articolati:

1. Esperienza nel medesimo profilo professionale o equivalente: punti 1,5 per ogni anno (max punti 12);
2. Permanenza nel differenziale stipendiale in godimento nell'Area di appartenenza: punti 2 per ogni anno (max punti 8);

In entrambi i casi non si computa l'anno in cui viene sottoscritto il CCDI economico che prevede l'attivazione dell'istituto. In caso di periodi inferiori all'anno, si procede al relativo riproporzionamento, per ogni mese o frazione superiore a 15 gg di servizio. I servizi con orario ridotto sono valutati con gli stessi criteri, in proporzione. I servizi prestati in più periodi sono sommati prima dell'attribuzione del punteggio.

c) Capacità culturali e professionali acquisite nel triennio precedente attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 del CCNL 16 novembre 2022.

Le capacità culturali e professionali acquisite sono, da un lato, i titoli culturali scolastici, universitari e post universitari (ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso all'area di appartenenza e attinenti al profilo professionale) e, dall'altro, i titoli professionali, desumibili anche da attestati rilasciati da soggetti terzi pubblici e privati con esame finale, quest'ultimi conseguiti successivamente alla data di decorrenza dell'ultima progressione economica. Al seguente criterio viene attribuito un peso massimo pari a **10 punti**, di cui:

Titoli culturali:

Diploma quinquennale	Punti 2	
Laurea triennale	Punti 3	
Laurea magistrale e/o specialistica e/o Diploma di laurea (v.o.)	Punti 5	
Master di I livello	Punti 1,5	cumulabile con i diplomi di laurea
Master di II livello, dottorato di ricerca, corsi di specializzazione	Punti 2	cumulabili con i diplomi di laurea

Titoli professionali:

Punti 1	Per ogni corso tenuto quale docente nella Pubblica Amministrazione
Punti 0,5	Per ogni corso di formazione frequentato, con esame finale, su materie attinenti al profilo professionale nell'ambito dei servizi di appartenenza

I titoli professionali 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 sui luoghi di lavoro).

7. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da oltre 6 anni dalla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della progressione economica, è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui sopra.
8. In caso di parità i "differenziali stipendiali" sono attribuiti al personale che non ha avuto accesso all'istituto da maggior tempo e, in caso di ulteriore parità, si tiene conto della maggiore anzianità di ruolo nella PA. Da ultimo, si considera la maggiore età anagrafica.
9. Il "differenziale stipendiale" decorre dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCDI economico che prevede l'attivazione dell'istituto.
10. Le condizioni legittimanti l'accesso all'istituto, per il personale acquisito a seguito dei processi di mobilità, vanno verificate presso l'ente di provenienza.
11. La decisione di attivare nuovi differenziali stipendiali è resa nota al personale attraverso uno specifico avviso, contenente i criteri e le modalità di partecipazione alla procedura selettiva nonché i tempi per la presentazione delle domande, comunque non inferiore a 15 giorni.
12. Eventuali osservazioni da parte degli interessati possono essere presentate entro 10 giorni dalla pubblicazione delle graduatorie all'unità organizzativa responsabile dell'istruttoria. Trascorso tale periodo senza osservazioni, il Responsabile procede con gli adempimenti di competenza.

Art. 11 – Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione (lettera d).

1. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCDI economico annuale.
2. L'art.70-bis del CCNL 21 maggio 2018 prevede un'unica indennità per le condizioni di lavoro, spettante solo nelle giornate di effettivo servizio, destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
   - disagiate;
   - implicanti il maneggio di valori;
   - esposte a rischi.
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il profilo di inquadramento e, pur non incidendo in via diretta ed immediata sul benessere psico-fisico dei lavoratori, può risultare rilevante sulle loro condizioni di vita condizionandone l'autonomia temporale e la sfera relazionale. Le parti convengono di riconoscere la condizione di disagio al personale che, in via ordinaria, è chiamato a svolgere un orario giornaliero di lavoro caratterizzato da almeno tre distinti periodi lavorativi (n.6 timbrature), ovvero un orario giornaliero di lavoro che preveda una pausa superiore a due ore tra la prestazione mattutina e quella pomeridiana.
4. L'attività implicante il maneggio di valori viene individuata dalle parti nei servizi di cassa svolti, in via continuativa, dagli agenti contabili, nominati con formale provvedimento dal competente organo dell'ente.
5. La nozione di rischio implica l'esistenza di una potenziale sorgente di pericolo e la connessa probabilità che essa possa causare un danno. Le parti convengono che le

seguenti attività, svolte dal personale operaio di categoria A e B, espongano i lavoratori a rischi pregiudizievoli per la loro salute e sicurezza personale:

- conduzione di macchine operatrici;
- raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti;
- manutenzione delle reti stradale, fognaria, idrica e della pubblica illuminazione;
- lavori di segnaletica stradale;
- potatura di piante;
- attività edili e di cantiere;
- inumazione ed esumazione salme;
- gestione degli impianti di depurazione;
- gestione delle centrali termiche;
- gestione di cucine e mense;
- interventi di disinfestazione e bonifica ambientale.

6. Ai dipendenti che svolgono prestazioni che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
   - espletamento di attività disagiata € 3,00 al giorno;
   - espletamento di attività comportante il maneggio di valori € 3,00 al giorno;
   - espletamento di attività esposta a rischio € 3,00 al giorno.
7. L'individuazione dei dipendenti chiamati a svolgere le attività disciplinate nel presente articolo è operata da ciascun caposettore e comunicata all'Ufficio Personale. L'indennità, unitariamente considerata, è liquidata di norma mensilmente al personale avente diritto, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze.
8. Al fine di evitare l'erogazione di più compensi per l'espletamento delle medesime funzioni le singole misure, quantificate nel precedente comma 6, possono cumularsi, con provvedimento motivato del caposettore, solo in presenza di una effettiva ed evidente diversità del titolo in base al quale è corrisposta la relativa indennità.

Art.12 – Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione (lettera e).

1. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCDI economico annuale.
2. L'indennità compete al personale di Polizia Locale, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, che, in via continuativa, rende la propria ordinaria attività lavorativa in servizi esterni di vigilanza.
3. Tenuto conto delle caratteristiche ambientali, dimensionali ed organizzative del Comune, le parti convengono di determinare l'indennità, che spetta solo nelle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e che compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni, nella misura di € 3,00 al giorno.

4. L'indennità è liquidata di norma mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze e dell'attestazione, anch'essa mensile, con la quale il responsabile della Polizia Locale rende noto all'Ufficio Personale i nominativi degli operatori aventi diritto al compenso.

Art. 12 bis - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, 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:
    a. contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
    b. finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82;
    c. erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Fermo restando l'obbligo generalizzato di destinazione - a partire dal 22 maggio 2018, data dalla quale hanno avuto effetto le clausole del CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018 - di tutte le contribuzioni datoriali di cui al comma 1 lettera a) unicamente al fondo Perseo Sirio, resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente a tale data.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56 quater del CCNL 21.05.2018.

Il Comune destina, attraverso apposita deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto la ripartizione dei proventi del CDS, per le finalità del presente articolo 12 bis, annualmente, un importo da versare al Fondo Perseo Sirio.

Art.13 – Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità (lettera f).

1. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCDI economico annuale.
2. La professionalità sviluppata ed attestata dal sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce, ai sensi dell'art.25 del D.Lgs. 150/2009, presupposto per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.
3. L'indennità per specifiche responsabilità può essere riconosciuta al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, con esclusione dei titolari di incarico di EQ, a cui il caposettore abbia formalmente attribuito la responsabilità istruttoria di procedimenti amministrativi complessi ai sensi dell'art.5 della legge 241/1990, ovvero la responsabilità di specifici uffici od ambiti gestionali, ovvero la delega di alcune competenze comprese nelle funzioni di cui all'art.17, comma 1, lettere b) - d) - e) del D.Lgs. 165/2001.
4. I capisettori, in considerazione di quanto previsto dall'art.20, comma 1, lettera e), del D.Lgs. 150/2009, non possono attribuire incarichi e responsabilità al personale che abbia riportato, nell'anno precedente, una valutazione inferiore a 70/100. Qualora detta valutazione minima non venga poi raggiunta da un dipendente già assegnatario di incarichi e responsabilità, il caposettore interessato deve procedere subito alla relativa revoca dandone contestuale comunicazione all'Ufficio Personale. In tale contesto, i capisettori verificano il permanere delle condizioni che hanno

determinato l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità assumendo, all'occorrenza, i conseguenti provvedimenti correttivi o revocativi.

5. Il fondo disponibile è ripartito tra i vari settori dell'ente in base ai provvedimenti di assegnazione ed assegnato dai rispettivi capisettori.
6. La misura annua dell'indennità spettante agli incaricati è determinata, con provvedimento dei singoli capisettori, nel rispetto sia dei limiti fissati dall'art.84 del CCNL 16 novembre 2022 che dei princìpi di buona fede, correttezza e ragionevolezza, tenendo conto dei criteri generali definiti nel presente articolo e nei limiti di seguito indicati:
    a. personale dell'Area degli Istruttori: fino a € 2.500,00 annui;
    b. personale dell'Area dei Funzionari: fino a € 4.000,00 annui;
7. L'indennità può essere riconosciuta solo quando le specifiche funzioni attribuite siano caratterizzate da significativi profili di responsabilità e va determinata, sulla base delle risorse assegnate a ciascun settore ai sensi del precedente comma 5, tenendo conto dei sottoelencati elementi di valutazione:
    - grado di capacità relazionale con soggetti interni ed esterni all'ente;
    - autonomia operativa correlata all'espletamento dell'incarico;
    - rilevanza delle funzioni assegnate rispetto alla performance organizzativa dell'ente;
    - attribuzione della competenza ad adottare il provvedimento finale;
    - implicazione dell'attività di coordinamento di personale;
    - assegnazione della delega a sostituire il caposettore in caso di assenza;
    - conferimento della titolarità di un ufficio formalmente istituito secondo la specifica disciplina recata dal regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

    A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie anche le ipotesi di cui all'art. 84, comma 1, del CCNL 16 novembre 2022.
8. L'indennità annua, che spetta limitatamente al periodo di attribuzione dell'incarico, va erogata di norma in dodici mensilità, contestualmente alla corresponsione del trattamento economico fondamentale, sulla base dei provvedimenti adottati dai capisettori i quali ne trasmettono copia all'Ufficio Personale.

Art.14 – Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (lettera g).

1. Le parti convengono che, ai fini dell'attribuzione al personale dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, i relativi criteri generali siano definiti in sede di CCDI economico e poi recepiti, in appositi regolamenti disciplinatori.
2. A titolo esemplificativo e non esaustivo tali compensi riguardano:
    - gli incentivi per funzioni tecniche, previsti dall'art. 45 del D.Lgs. n.36/2023;
    - gli incentivi connessi all'attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, previsti dall'art.1, comma 1091, Legge n. 145/2018;
    - gli incentivi derivanti dall'applicazione dell'art.43 della legge n.449/1997.

3. L'ammontare delle risorse destinate ad erogare i vari compensi è stabilito nel CCDI economico annuale.
4. Tutti i compensi vanno erogati, al personale avente diritto, nel rispetto delle condizioni e delle procedure previste in materia dalla legge, dai CCNL di comparto e dai regolamenti comunali.

Art.15 – Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (lettera h).

1. Le parti convengono che, in sede di CCDI economico annuale, i comuni possono disciplinare la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.
2. Tali benefici possono sostanziarsi, ai sensi dell'art.82, comma 1, del CCNL 16 novembre 2022:
   - in iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
   - nel supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
   - in contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
   - in anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
   - in polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
   - finanziamento di forme pensionistiche complementari.
3. Gli oneri per la concessione dei benefici sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo risorse decentrate, nel limite massimo del 10% dell'ammontare complessivo dello stesso.
4. Tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate, anche in deroga al limite di cui la precedente comma, quelle di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL Funzioni Locali 21.05.2018.

Art.16 – Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità (lettera i).

1. In relazione a quanto previsto dall'art.24, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018, le parti convengono di elevare la misura dell'indennità di reperibilità.
2. La remunerazione del servizio di pronta reperibilità è stabilita in € 11,00 per 12 ore come previsto dall'art.24, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018.
3. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCDI economico annuale.
4. I compensi spettanti al personale vanno liquidati di norma semestralmente, con riferimento ai periodi in reperibilità svolti nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze e del piano di reperibilità predisposto dal competente caposettore.

Art.17 – Correlazione tra i compensi che specifiche leggi destinano a favore del personale e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico EQ (lettera j).

1. Ai sensi dell'art.7, comma 4, lettera j), del CCNL 16 novembre 2022 è necessario definire, in sede di contrattazione integrativa, anche la correlazione tra i compensi di cui all'art.20, comma 1, lettera h), del contratto stesso, ovvero i compensi che specifiche disposizioni legislative destinano all'incentivazione del personale, e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico EQ.
2. La norma mira a realizzare, mediante un sistema di perequazione tra incentivi di legge e retribuzione di risultato, l'equilibrata distribuzione dei compensi incentivanti a favore delle posizioni organizzative.
3. Le parti convengono di adottare il seguente criterio perequativo:
   - se il totale annuo degli incentivi di legge è inferiore ad € 15.000,00 la retribuzione di risultato non subisce alcuna decurtazione;
   - se il totale annuo degli incentivi di legge è pari o superiore ad € 15.000,00 la retribuzione di risultato viene decurtata del 5%.
4. Le somme decurtate costituiscono, per il comune, economia di bilancio.

Art.18 – Elevazione dei limiti relativi al numero di volte in cui il dipendente può essere posto in reperibilità (lettera k).

1. In relazione a quanto previsto dall'art.24, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018, le parti convengono di non elevare il numero di volte in cui ciascun dipendente può essere posto in reperibilità.
2. Resta pertanto confermato il limite massimo di n.6 volte al mese previsto dall'art.24, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018.

Art.19 – Elevazione dei limiti relativi all'arco temporale dei turni lavorativi ed al numero mensile dei turni lavorativi notturni (lettera l).

1. In relazione a quanto previsto dall'art.30, commi 2 e 4, del CCNL 16 novembre 2022, le parti convengono di non estendere l'arco temporale di riferimento per la programmazione dei turni lavorativi, che resta pertanto confermato in un mese, e di non elevare il numero mensile dei turni notturni che, pertanto, non può essere superiore a 10.
2. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCDI economico annuale.
3. I compensi spettanti al personale vanno liquidati di norma mensilmente, con riferimento ai turni lavorativi effettuati nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze e del programma di turnazione predisposto dal competente caposettore.

Art.20 – Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro (lettera m).

1. Il comune, d'intesa con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed i rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori, provvedono all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto, in particolare, delle misure finalizzate a garantire:
   - il miglioramento delle condizioni di lavoro, da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali;

- l'abbattimento delle barriere architettoniche, specie per facilitare l'attività di eventuali lavoratori diversamente abili;
- la fornitura, al personale interessato, dei dispositivi di protezione individuale e di specifici indumenti da lavoro ed attrezzature di lavoro idonee ai fini della salute e sicurezza ed adeguate al lavoro da svolgere;
- la prevenzione delle malattie professionali e infortuni sul lavoro.

2. Per mezzo del medico competente di cui al D.Lgs. n.81/2008 i comuni assicurano a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva.
3. Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo i comuni, in sede di bilancio, stanziano le necessarie risorse finanziarie.

Art.21 – Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale (lettera n).

1. In relazione a quanto previsto dall'art.53, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018, le parti convengono di non elevare il numero di rapporti a tempo parziale che possono essere costituiti presso il comune.
2. Resta pertanto confermato che, il numero dei rapporti a tempo parziale, non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione degli incarichi di EQ. Detto limite è arrotondato per eccesso al fine di assicurare comunque la costituzione di almeno un rapporto.

Art.22 – Limite individuale annuo del numero di ore che può confluire nella banca delle ore (lettera o).

1. In relazione a quanto previsto dall'art.33, comma 2, del CCNL 16 novembre 2022, le parti convengono che il limite orario individuale annuo di lavoro straordinario autorizzato regolarmente dal competente caposettore e non retribuito, che può confluire nella banca delle ore, è fissato in 180 ore.
2. Le ore accantonate possono essere fruite dai dipendenti, entro l'anno successivo a quello di maturazione, a titolo di permesso compensativo.
3. La fruizione dei permessi compensativi va autorizzata dal competente caposettore tenuto conto delle esigenze organizzative e di servizio.

Art.23 – Criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita (lettera p).

1. Al fine di meglio conciliare le esigenze funzionali ed organizzative dell'ente con quelle personali e familiari dei dipendenti le parti convengono che i comuni, con apposito provvedimento, introducono l'istituto dell'orario di lavoro flessibile di cui all'art.36 del CCNL 16 novembre 2022 entro tre mesi dalla stipula del presente contratto.
2. Attraverso l'orario di lavoro flessibile il personale può anticipare o posticipare sia l'entrata che l'uscita, od anche avvalersi, compatibilmente con le esigenze di servizio, di entrambe le facoltà.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità va recuperato, entro i due mesi successivi, d'intesa con il caposettore e, per questi, d'intesa con il segretario comunale.

4. L'Ente adegua la relativa disciplina, ove necessario, alle previsioni del presente contratto.
5. Le fasce temporali di flessibilità in entrata ed uscita dal lavoro, che devono comunque collocarsi al di fuori dell'orario di apertura al pubblico degli uffici comunali, sono stabilite, per la generalità del personale, da un minimo di 10 minuti ad un massimo di 45 minuti.
6. La necessaria differenziazione dell'orario flessibile, in relazione alla specificità delle funzioni svolte dal personale ed all'orario di ricezione del pubblico, è operata dai singoli enti con il provvedimento di cui al precedente comma 1.
7. L'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro è oggetto di confronto sindacale ai sensi dell'art.5, comma 3, lettera a), del CCNL 16 novembre 2022.

Art.24 – Elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale (lettera q).

1. In relazione a quanto previsto dall'art.31, comma 2, del CCNL 16 novembre 2022, le parti convengono di non elevare la durata dei periodi di maggiore e minore concentrazione dell'orario lavorativo (cd. orario multiperiodale).
2. Pertanto, nell'ambito della programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario resta confermato che, i periodi maggiore e minore concentrazione dell'orario lavorativo, da individuare contestualmente di anno in anno, non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.

Art.25 – Individuazione delle ragioni per elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite di 48 ore lavorative medie settimanali (lettera r).

1. In relazione a quanto previsto dall'art.29, comma 2, del CCNL 16 novembre 2022, le parti convengono di non elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite di 48 ore lavorative medie settimanali.
2. Pertanto, ai sensi dell'art.4, comma 4, del D.Lgs. n.66/2003 la durata dell'orario di lavoro, comprensiva anche dell'eventuale straordinario, non può superare la media di 48 ore settimanali calcolata con riferimento ad un arco temporale di 6 mesi.

Art.26 – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario (lettera s).

1. In relazione a quanto previsto dall'art.32, comma 3, del CCNL 14 settembre 2000, le parti convengono di non elevare il limite massimo individuale annuo di lavoro straordinario effettuabile dal personale che, pertanto, resta confermato nella misura di 180 ore prevista dall'art.14, comma 4, del CCNL 1 aprile 1999.
2. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCDI economico annuale.
3. Il fondo disponibile è ripartito tra i vari settori in sede di Conferenza di organizzazione, in base al numero dei dipendenti assegnati ed al numero dei servizi da svolgere, e gestito dai rispettivi capisettori.
4. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare esigenze di servizio eccezionali e non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro.

5. Tutte le prestazioni di lavoro straordinario sono espressamente autorizzate dai rispettivi capisettori.

4. Le eventuali risorse specificamente accreditate ai singoli comuni convenzionati al fine di fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, nonché quelle destinate a consentire il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali, sono parimenti attribuite alla gestione dei capisettori, secondo la competenza per materia, che provvedono anche alle relative autorizzazioni.

5. Il lavoro straordinario prestato per fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, e quello prestato in occasione di consultazioni elettorali non concorre, ai sensi dell'art. 39, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000, ai limiti di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1 aprile 1999. Sono escluse da tale limite, ai sensi dell'art.56-ter, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018, anche le ore aggiuntive rese dal personale di polizia locale in occasione delle attività ed iniziative di carattere privato.

6. I compensi per lavoro straordinario, ad eccezione di quello elettorale, vanno liquidati semestralmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e delle autorizzazioni rilasciate dai capisettori.

7. I compensi per lavoro straordinario elettorale sono liquidati, a conclusione di tutti gli adempimenti previsti nel provvedimento di autorizzazione, sulla base del provvedimento medesimo e delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio.

Art.27 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi (lettera t).

1. Le parti convengono sul fatto che, le innovazioni tecnologiche, producono inevitabili effetti sulla qualità del lavoro e l'offerta occupazionale.

2. Tale fattore assume notevole rilievo anche in fase di elaborazione degli ordinari atti di programmazione e, più in generale, sulla performance organizzativa degli enti.

3. Ai fini di governare i riflessi di questi rapidi processi evolutivi sull'organizzazione interna del lavoro risulta di fondamentale importanza agire in due direzioni, specie nell'ottica di migliorare il livello dei servizi erogati alla comunità locale:
   - lo sviluppo formativo del personale, da perseguire mediante sia costanti interventi di aggiornamento che mirate iniziative di specializzazione e riqualificazione professionale;
   - la modernizzazione ed implementazione delle apparecchiature e strumenti di lavoro.

4. In tale contesto l'Ente, nell'ambito delle disponibilità di bilancio, stanzia specifiche risorse.

Art.28 – Incremento delle risorse finalizzate alla corresponsione delle retribuzioni di posizione e risultato se implicante la riduzione del fondo risorse decentrate (lettera u).

1. L'art.79, comma 7, del CCNL 16 novembre 2022 dispone che la spesa derivante dal fondo decentrato e dalle retribuzioni di posizione e risultato per i titolari di incarichi di EQ deve essere comunque contenuta entro il limite previsto dall'art.23, comma 2, del D.Lgs. n.75/2017, secondo cui l'ammontare complessivo delle risorse destinate

annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

2. Qualora si ravvisi l'esigenza di dover incrementare l'ammontare complessivo delle risorse destinate, nel 2016, al finanziamento delle retribuzioni di posizione e risultato dei titolari di incarichi EQ, le parti convengono che, in sede di CCDI economico annuale, vanno adottate le misure più opportune al fine di evitare che tale incremento possa comportare una riduzione del fondo decentrato.

Art.29 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ (lettera v).

1. Le parti danno atto che l'ammontare complessivo delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di incarico di EQ è, di regola, costituito dalla somma a ciò destinata nel 2016, cioè nell'anno posto a riferimento come limite di spesa dall'art.79, comma 6, del CCNL 16 novembre 2022 e dall'art.23, comma 2, del D.Lgs. n.75/2017, eventualmente adeguata ex art. 33, comma 2, D.L. 34/2019, e fatte salve le risorse escluse dal predetto limite.

2. Le parti convengono di adottare, tenuto conto di quanto stabilito dall'art.17, comma 4, del CCNL 16 novembre 2022, i seguenti criteri generali ai fini di determinare la misura annua della retribuzione di risultato spettante ai titolari di incarichi di EQ:

   - il comune destina all'istituto, annualmente, una quota non inferiore al 20% dell'ammontare complessivo delle risorse finalizzate ad erogare le retribuzioni di posizione e risultato a tutti i titolari di incarico di EQ al tempo presenti nei comuni stessi. Possono concorrere, nella determinazione di tale quota, anche le risorse già finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione nella medesima annualità le quali, a consuntivo, risultano non essere state effettivamente utilizzate;
   - l'importo destinato a finanziare la retribuzione di risultato, come sopra determinato, è erogato ai titolari di incarico di EQ sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance;
   - la valutazione della performance dei titolari di incarico di EQ avviene considerando sia il rendimento, ossia il raggiungimento degli obiettivi previsti dagli strumenti ed atti di programmazione dell'ente, sia il comportamento, ossia la condotta tenuta allo scopo di raggiungere i risultati attesi;
   - nel caso di conferimento ad un dipendente, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad *interim* relativo ad altro incarico di EQ (come individuato da ciascun Ente), all'incaricato è attribuito, ai sensi dell'art.17, comma 5, del CCNL 16 novembre 2022, un compenso integrativo della retribuzione di risultato, ragguagliato alla durata dell'incarico stesso, la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione in godimento all'incarico di EQ presa in carico. Per definire la percentuale dell'integrazione, l'ente tiene conto della complessità delle funzioni da assolvere, del livello di responsabilità connesso all'incarico e del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati;
   - nelle ipotesi di cui all'art. 23, commi 5 e 6, del CCNL 16.11.2022 (personale utilizzato a tempo parziale), al fine di attenuare il rigido criterio della proporzionalità matematica, la retribuzione di risultato spettante ai soggetti interessati, riproporzionata in base alla ridotta prestazione lavorativa, può essere maggiorata di una percentuale premiante, la cui misura può variare dal 10% al 30%, in ragione della maggiore gravosità connessa a risultati raggiunti in un tempo di lavoro ridotto;

3. L'effettiva erogazione della retribuzione di risultato spettante ai titolari di incarico di EQ è consentita a condizione che, nell'esercizio di riferimento, sia stata ultimata l'attività di misurazione e valutazione della perfomance di tutto il personale dell'ente, il comune abbia adottato tanto il piano quanto la relazione sulla performance e il nucleo di valutazione abbia positivamente validato la relazione sulla performance.

Art.30 – Valore dell'indennità di funzione e criteri generali per la sua erogazione (lettera w).

1. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito nel CCDI economico annuale.
2. L'indennità può essere erogata al personale di Polizia Locale, con esclusione dei titolari di EQ, per remunerare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
3. Il fondo disponibile è assegnato al responsabile della Polizia Locale il quale, con specifico provvedimento, da trasmettere in copia all'Ufficio Personale, individua gli operatori e la misura annua dell'indennità spettante agli stessa nel rispetto sia dei limiti fissati dall'art.97 del CCNL 16 novembre 2022 che dei princìpi di buona fede, correttezza e ragionevolezza, tenendo conto dei seguenti criteri generali:
   - grado rivestito;
   - rilevanza delle funzioni assegnate;
   - autonomia operativa correlata all'esercizio delle funzioni;
   - responsabilità istruttoria di procedimenti amministrativi;
   - attribuzione della competenza ad adottare il provvedimento finale;
   - implicazione dell'attività di coordinamento di personale;
   - assegnazione della delega a sostituire il caposettore in caso di assenza;

     nonchè nei limiti di seguito indicati:

     a) Agenti: fino a € 2.000,00 annui;
     b) Sottufficiali: fino a € 3.000,00 annui;
     c) Ufficiali: fino a € 4.000,00 annui.
4. L'indennità annua va erogata in dodici mensilità, contestualmente alla corresponsione del trattamento economico fondamentale, sulla base del provvedimento adottato dal responsabile della Polizia Locale.

Art.31 – Integrazione delle situazioni personali e familiari in materia di turni lavorativi notturni (lettera z).

1. In relazione a quanto stabilito dall'art.40, comma 8, del CCNL 16 novembre 2022 le parti convengono che, ad integrazione delle fattispecie previste dall'art.36, comma 4, del contratto stesso, sono esclusi dalla effettuazione di turni notturni, oltre alle lavoratrici dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino, anche i dipendenti che si trovano nelle particolari situazioni personali e familiari di seguito elencate:
   - dipendenti che riprendono servizio dopo un prolungato periodo di malattia, per un mese dal rientro;
   - dipendenti con figli minori conviventi nei casi di assenza dell'altro genitore.

2. L'esenzione è concessa, su richiesta del dipendente interessato, con provvedimento del caposettore.

Art.32 – Previsione della 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 (lettera ac).

1. In relazione a quanto previsto dall'art.7, comma 4, lett. ac), del CCNL 19 novembre 2022, le parti convengono di prevedere 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).
2. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'onere relativo alla predetta indennità di turno è computato figurativamente a carico del Fondo risorse decentrate.

Art.33 – Clausole finali

1. Le parti, di comune accordo, possono riaprire il confronto qualora dovessero emergere nuove esigenze, ovvero dovessero intervenire mutamenti nel quadro contrattuale e legislativo di riferimento, rispetto alle materie e clausole definite nel presente contratto.
2. Le parti convengono che i criteri generali di attribuzione economiche previste nel presente contratto, previo accordo delle parti, possono essere modificate annualmente.
3. Per quanto non previsto dal presente contratto si fa rinvio alle disposizioni previste in materia dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali di lavoro nel tempo vigenti.

****