



COMUNE DI MONTESILVANO

(Provincia di Pescara)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)

PER IL TRIENNIO 2023-2025

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025
parte normativa**

Il giorno 19 del mese di DICEMBRE , dell'anno 2023, alle ore 16.00, sono presenti:

Per la Parte Pubblica:

Dott.ssa Angela Erspamer – Presidente Parte Pubblica;
Dott. Alberico Ambrosini – Componente.

Per la Parte Sindacale:

RSU

i Sigg.ri

Brescia Marco

Candeloro Oriano

Carletti Nino

Chiavaroli Marzia

Finocchio Paola

Sivignani Roberta

Verziere Gianluca

OOSS:

FP CGIL

Urso Marinella

CISL FP

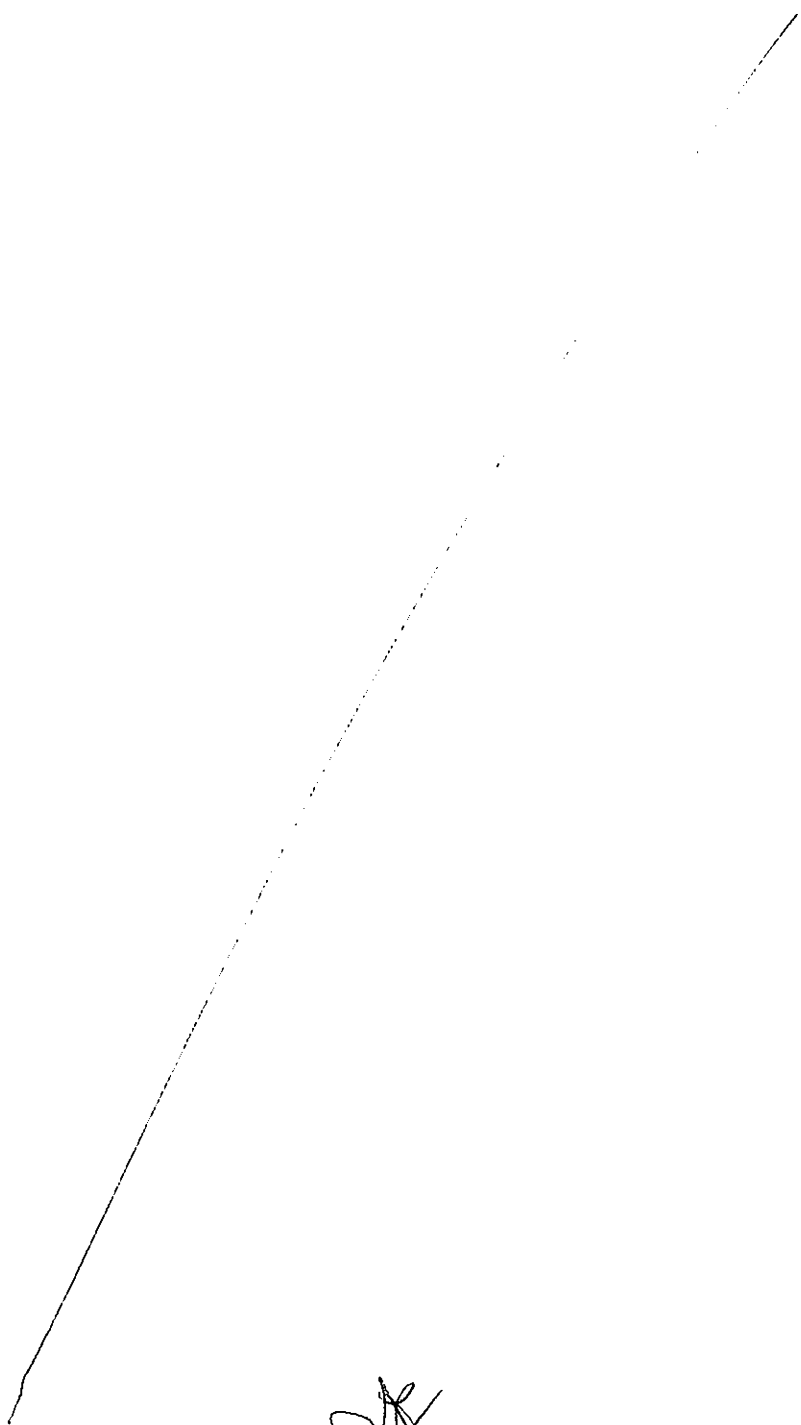
Di Milia Vito

UIL FPL

Trusso Pino

Paoletti Candida

GIANNI D'ALESSANDRO



Handwritten mark resembling a stylized 'A' or 'H' with a vertical line through it.

Handwritten mark resembling a stylized 'A' or 'H' with a vertical line through it.

Handwritten word, possibly "Bismillah".

Handwritten mark resembling a stylized 'A' or 'H' with a vertical line through it.

Handwritten mark resembling a stylized 'A' or 'H' with a vertical line through it.

Handwritten mark resembling a stylized 'A' or 'H' with a vertical line through it.

Handwritten mark resembling a stylized 'A' or 'H' with a vertical line through it.

Handwritten mark resembling a stylized 'A' or 'H' with a vertical line through it.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
CAPO 1 – DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale.....	3
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza.....	3
TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI.....	4
CAPO 2 – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	4
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto.....	4
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....	4
TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	5
CAPO 3 – SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE.....	5
Art. 5 – Classificazione del personale.....	5
Art. 6 – Criteri per le progressioni economiche all’interno delle Aree.....	5
CAPO 4 – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	8
Art. 7 – Criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi EQ e per la relativa graduazione dell’indennità di posizione.....	8
Art. 8 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.....	9
TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO.....	9
CAPO 5 – ISTITUTI CORRELATI ALL’ORARIO DI LAVORO.....	9
Art. 9 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	9
Art. 10 – Reperibilità.....	10
Art. 11 – Disciplina delle turnazioni.....	10
Art. 12 – Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	11
Art. 13 – Orario massimo di lavoro settimanale.....	12
Art. 14 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	12
Art. 15 – Orario multi periodale.....	13
Art. 16 – Criteri generali per la fruizione della pausa e per la maturazione del buono pasto.....	13
Art. 17 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all’inizio o al termine del servizio.....	14
TITOLO V – TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	14
CAPO 6 – TEMPO DETERMINATO.....	14
Art. 18 – Salario accessorio del personale a tempo determinato.....	14
Art. 19 – Personale comandato o distaccato.....	15
CAPO 7 – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO.....	15
Art. 20 – Lavoro somministrato.....	15
TITOLO VI – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	15
CAPO 8 – RISORSE E PREMIALITÀ.....	15

Art. 21 – Costituzione e quantificazione del fondo risorse.....	15
Art. 22 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	16
CAPO 9 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.....	16
Art. 23 – Criteri generali per l’attribuzione dei premi correlati alla <i>performance</i>	16
Art. 24 – Criteri generali per l’individuazione dei pesi attribuiti alla valutazione.....	18
Art. 25 – Criteri per la premialità correlata alla <i>performance</i> organizzativa.....	19
Art. 26 – Criteri per la premialità correlata alla <i>performance</i> individuale.....	19
Art. 27 – Processo di normalizzazione delle valutazioni della <i>performance</i>	20
Art. 28 – Presenza effettiva minima in servizio per la partecipazione alla <i>performance</i>	20
Art. 29 – Premio differenziale.....	21
Art. 30 – Criteri per la correlazione tra premi di <i>performance</i> e incentivi.....	21
CAPO 10 – DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ.....	22
Art. 31 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2016/2018 e 84-bis CCNL 2019/2021).....	22
Art. 32 – Indennità per specifiche responsabilità.....	23
CAPO 11 – ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT.....	28
Art. 33 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	28
Art. 34 – Criteri per gli incentivi economici a favore del personale utilizzato in attività di gestione ed erogazione di corsi di formazione.....	28
Art. 35 – Welfare integrativo.....	28
TITOLO VII – SEZIONI SPECIALI.....	29
CAPO 12 – POLIZIA LOCALE.....	29
Art. 36 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	29
Art. 37 – Proventi delle violazioni al Codice della Strada.....	29
Art. 38– Indennità di funzione del personale della Polizia Locale.....	30
Art. 39 – Indennità di servizio esterno.....	32
TITOLO VIII – DISPOSIZIONI FINALI.....	32
CAPO 13 – DISPOSIZIONI FINALI.....	32
Art. 40 – Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.....	32
CAPO 14 – DISPOSIZIONI TRANSITORIE.....	33
Art. 41 – Discipline transitorie.....	33

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

*CISL FP
Alubero*

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

UIL-TPC

[Handwritten signature]



COMUNE DI MONTESILVANO

(Provincia di Pescara)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)

PER IL TRIENNIO 2023-2025

PARTE NORMATIVA

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (in avanti: CCI), sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL Comparto Funzioni Locali, 2019/2021 (in avanti: CCNL), del 16 novembre 2022, disciplina gli istituti e le materie che le norme ed i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato – ivi compreso il personale comandato o distaccato (anche sindacale) o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione e lavoro ed i lavoratori in somministrazione, nei casi, modi e limiti quivi indicati.

2. Il presente CCI ha durata triennale, decorrenti dall'01.01.2023 e sino al 31.12.2025; gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico previsti dal CCNL sono di immediata applicazione. Le discipline transitorie, anche ai fini delle decorrenze degli effetti, tra cui gli istituti della *performance* 2023 e delle progressioni all'interno delle aree relative all'annualità 2023 sono regolate all'interno dei singoli articoli, ovvero nella parte finale del presente CCI.

3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano successive disposizioni normative o contrattuali collettive incompatibili con la prosecuzione degli effetti derivanti dal presente contratto, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.

4. Salva la vigenza del presente CCI, la ripartizione delle risorse effettivamente disponibili per la contrattazione integrativa tra le varie modalità di utilizzo, sono negoziate, su iniziative di una delle Parti, anche con cadenza annuale, con apposito accordo. La convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente di parte pubblica o del suo sostituto, avviene, escluse le cause di forza maggiore, dopo l'approvazione del bilancio di previsione, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione e, comunque, nel primo quadrimestre dell'anno di riferimento.

5. Il termine massimo di durata delle sessioni negoziali è ordinariamente previsto in 45 giorni, eventualmente prorogabili sino al massimo di 90 giorni, compatibilmente con il tempo residuo disponibile e congruo per l'attività istruttoria volta alla stipulazione definitiva del contratto entro il termine massimo normativamente consentito, in funzione della salvaguardia dell'utilizzo degli istituti per le esigenze organizzative dell'Ente ed al fine di evitare oggettivi pregiudizi alla funzionalità dell'azione amministrativa.

6. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le Parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

7. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle materie oggetto di contrattazione ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, l'Ente può

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'M. Ciavarella', 'CISL-FD', and various initials.]

provvedere, in via provvisoria, sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire, in tempi celeri, alla conclusione dell'accordo.

8. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo alle OO.SS. e la pubblicazione sul sito *internet* dell'ente, nell'apposita sezione.

9. Per quanto non previsto nel presente contratto si rinvia alle norme di legge e dei CCNL vigenti.

10. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'Ente la cui applicazione cessa con l'entrata in vigore del presente CCI.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

CAPO 2 – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. La delegazione trattante di Parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente CCI mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.

2. Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente CCI.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCI, le delegazioni trattanti firmatarie si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in tal caso la richiesta di convocazione delle delegazioni dovrà contenere una breve relazione sulla quale si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa.

4. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALI

CAPO 3 – SISTEMA DI CLASSIFICAZIONI

Art. 5 – Classificazione del personale

1. Ai sensi e per gli effetti degli artt. 11, 12 e 13 del CCNL, il modello gestionale ed organizzativo del personale dell'Ente ed il suo Sistema di misurazione e valutazione della *performance* sono incentrati sull'aggiornamento dei profili professionali, sull'individuazione dei profili di ruolo e delle famiglie professionali di confluenza, nonché sui profili di competenza.

2. Le progressioni verticali tra le Aree sono disciplinate da apposito Regolamento dell'Ente secondo il principio di programmazione dei fabbisogni dei profili professionali e di ruolo.

Art. 6 – Criteri per le progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Le progressioni economiche vengono definite secondo i seguenti criteri:

CISL FP
D'Ugo

Michiavoli

014-TPL

- i differenziali stipendiali possono essere attribuiti solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000;
- l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili che potrà essere destinata alle progressioni orizzontali storiche e ai nuovi differenziali stipendiali deve essere compatibile con le previsioni di cui al comma 3, dell'art. 80 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021.

2. Possono partecipare alla procedura selettiva, nei modi e nei limiti previsti dall'art. 14 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, i lavoratori e le lavoratrici che negli ultimi quattro anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del già menzionato requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate (1° gennaio dell'anno di riferimento).

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

- 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, riferite esclusivamente all'Area o categoria di concorrenza del differenziale;
- esperienza professionale nel medesimo profilo o equivalente (art. 14, comma 2, lettera d) CCNL Funzioni Locali 2019/2021), considerata al trentuno dicembre dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto; il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula: $\text{Punteggio} = 4 + \frac{[(\text{punteggio max per Area contrattuale} - 4) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato})]}{(\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area})}$; la frazione di mese si valuta come mese intero solo se il periodo è almeno di 15 giorni;
- capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi.

4. Con riferimento al fattore di valutazione di cui al precedente comma 3, punto "A", si procederà alla riparametrazione delle valutazioni all'interno delle Aree nel seguente modo: il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna Area contrattuale ed agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

5. Con riferimento al fattore di valutazione di cui al precedente comma 3, punto "C", sono valutati i titoli con le seguenti caratteristiche:

- titoli di studio e di qualificazione professionale conseguiti presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano, conseguiti fino alla data di decorrenza dell'attribuzione della progressione, purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- abilitazioni professionali riconosciute nell'ordinamento giuridico italiano conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione della progressione, purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- la frequenza certificata a percorsi formativi;

6. Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100.

7. Le graduatorie sono formulate per ciascuna Area contrattuale.

8. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo nel quale sono stati previsti gli stanziamenti per i differenziali.

9. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- maggior anzianità di servizio nella posizione economica;
- maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- maggior età anagrafica.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CISL FP
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

10. A ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

CRITERI DI VALUTAZIONE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI				
Area	A. Valutazione performance triennio precedente (non inferiore a 40 punti)	B. Esperienza professionale (non superiore a 40 punti)	C. Capacità culturali e professionali acquisite	Totale
Operatori	55	40	5	100
Operatori esperti	60	35	5	100
Istruttori	60	30	10	100
Funzionari E.Q.	70	20	10	100

11. Le capacità culturali e professionali acquisite sono valutate con i seguenti punteggi:

AREA OPERATORI	
Titolo	Punti max 5
Attestato di qualificazione professionale	0,25
Diploma di scuola superiore (percorso quinquennale)	0,5
Laurea triennale	1
Master di I livello	0,5
Laurea specialistica o Laurea Magistrale	1,5
Laurea magistrale a ciclo unico o laurea vecchio ordinamento	2,5
Master II livello	1
Abilitazione professionale (es. Avvocato, Commercialista, Insegnamento ed equiparabili)	1
Scuola di specializzazione biennale	1
Dottorato di ricerca	2
Ulteriori titoli riconosciuti dall'ordinamento giuridico	0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 1,5 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale organizzati dall'Amministrazione comunale con rilascio di attestato di partecipazione, svolti nel quadriennio precedente l'anno di indizione della procedura, della durata di minimo 4 ore	0,1 per ogni corso (max 5 corsi)
Corsi di formazione e aggiornamento professionale organizzati dall'Amministrazione comunale con rilascio di attestato di partecipazione ed esame finale, svolti nel quadriennio precedente l'anno di indizione della procedura, della durata di minimo 4 ore	0,2 per ogni corso (max 5 corsi)

AREA OPERATORI ESPERTI

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signature: CISE FP]

[Handwritten signatures and initials at the bottom]

Titolo	Punti max 5
Attestato di qualificazione professionale	0,5
Diploma di scuola superiore (percorso quinquennale)	1
Laurea triennale	2
Master di I livello	1
Laurea specialistica o Laurea Magistrale	3
Laurea magistrale a ciclo unico o laurea vecchio ordinamento	5
Master II livello	2
Abilitazione professionale (es. Avvocato, Commercialista, Insegnamento ed equiparabili)	2
Scuola di specializzazione biennale	2
Dottorato di ricerca	4
Ulteriori titoli riconosciuti dall'ordinamento giuridico	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale organizzati dall'Amministrazione comunale con rilascio di attestato di partecipazione, svolti nel quadriennio precedente l'anno di indizione della procedura, della durata di minimo 4 ore	0,1 per ogni credito maturato (max 10 corsi)
Corsi di formazione e aggiornamento professionale organizzati dall'Amministrazione comunale con rilascio di attestato di partecipazione ed esame finale, svolti nel quadriennio precedente l'anno di indizione della procedura, della durata di minimo 4 ore	0,2 per ogni corso (max 10 corsi)

AREA ISTRUTTORI	
Titolo	Punti max 10
Diploma di scuola superiore (percorso quinquennale)	1
Laurea triennale	2
Master I livello	1
Laurea specialistica o Laurea Magistrale	3
Laurea magistrale a ciclo unico o Laurea vecchio ordinamento	5
Master di II livello	2
Abilitazione professionale (es. Avvocato, Commercialista, Insegnamento ed equiparabili)	2
Scuola di specializzazione biennale	2
Dottorato di ricerca	4
Ulteriori titoli riconosciuti dall'ordinamento giuridico	1 per ogni titolo entro il limite massimo di tre punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale organizzati dall'Amministrazione comunale con rilascio di attestato di partecipazione, svolti nel quadriennio precedente l'anno di indizione della procedura, della durata di minimo 4 ore	0,1 per ogni credito maturato (max 30 corsi)
Corsi di formazione e aggiornamento	0,2 per ogni credito maturato (max 30 corsi)

CISL FF
D. Me...

professionale organizzati dall'Amministrazione comunale con rilascio di attestato di partecipazione ed esame finale, svolti nel quadriennio precedente l'anno di indizione della procedura, della durata di minimo 4 ore	
--	--

AREA FUNZIONARI EQ	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	1
Master primo livello	1
Laurea specialistica o Laurea Magistrale biennale	1
Laurea o magistrale a ciclo unico o laurea vecchio ordinamento	2
Master di secondo livello	2
Abilitazione professionale (es. Avvocato, Commercialista, Insegnamento ed equiparabili)	2
Scuola di specializzazione biennale	2
Dottorato di ricerca	2,5
Ulteriori titoli riconosciuti dall'ordinamento giuridico	0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di cinque punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale organizzati dall'Amministrazione comunale con rilascio di attestato di partecipazione, svolti nel quadriennio precedente l'anno di indizione della procedura, della durata di minimo 4 ore	0,1 per ogni credito maturato (max 30 corsi)
Corsi di formazione e aggiornamento professionale organizzati dall'Amministrazione comunale con rilascio di attestato di partecipazione ed esame finale, svolti nel quadriennio precedente l'anno di indizione della procedura, della durata di minimo 4 ore	0,2 per ogni credito maturato (max 30 corsi)

CAPO 4 – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONI

ART. 7 – Criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi EQ e per la relativa graduazione dell'indennità di posizione

1. Per il conferimento e la revoca degli incarichi di EQ e per la relativa graduazione dell'indennità di posizione si rinvia al Regolamento di volta in volta vigente nell'Ente.

ART. 8 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

1. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di EQ sulla base dei seguenti criteri:

- durata effettiva dell'incarico;
- peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse assegnate;
- la valutazione attribuita;

CISL FP
Di Lube

UIC-FP

- eventuale incarico *ad interim*.

2. Per ogni titolare di incarico EQ l'indennità nominale è determinata in proporzione al peso percentuale della graduazione della posizione sul totale delle risorse destinate all'indennità di risultato e alla durata effettiva dell'incarico e l'indennità effettivamente spettante in proporzione al punteggio attribuito a cui aggiungere l'eventuale compenso per incarico *ad interim*.

3. Le economie derivanti dalle risorse libere delle indennità di posizione resesi pro tempore vacanti, al netto dei compensi *ad interim*, alimentano le risorse destinate alla retribuzione di risultato da distribuire secondo i criteri di ripartizione di cui al comma 1.

4. Per gli incarichi EQ *ad interim* spetta un'ulteriore quota stabilita al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico.

5. L'indennità di risultato dei titolari di incarico EQ, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo di risultato avranno percepito incentivi per funzioni tecniche, relativi alle entrate e ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge secondo le previsioni della contrattazione collettiva, vengono applicate le seguenti riduzioni:

IMPORTO INCENTIVI e/o COMPENSI		RIDUZIONE INDENNITÀ RISULTATO EQ
DA (euro)	A (euro)	Riduzione percentuale
zero	5.000,00	0%
5.001,00	6.000,00	5%
6.001,00	7.000,00	10%
7.001,00	8.000,00	15%
8.001,00	9.000,00	20%
9.001,00	10.000,00	25%
10.001,00	11.000,00	30%
11.001,00	12.000,00	35%
Maggiore di 12.000,00		40%

6. L'ammontare delle riduzioni di cui al precedente comma 5 è distribuito a tutti i funzionari titolari di incarico EQ in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO

CAPO 5 – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 9 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 2016-2018, le parti concordano che il superamento del previsto contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, potrà essere elevato fino ad un ulteriore 10% (diecipercento), tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come di seguito definite:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

[Handwritten signatures and initials: CISC FP, D. B. B., and others]

- a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 10 - Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso per il servizio di reperibilità, pari a € 13,00 da liquidarsi, di norma, mensilmente, salvo che per esigenze di chiusura delle presenze dei servizi non sia necessario un tempo maggiore, è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo:
 - in reperibilità d'ufficio, sino ad un massimo di 8 (otto) volte in un mese, in relazione a comprovate e non prevedibili esigenze di servizio;
 - in reperibilità volontaria, sino ad un massimo di 10 (dieci) volte in un mese.
4. È assicurata la rotazione tra più soggetti, anche volontari; in assenza di soggetti volontari il dirigente della struttura competente adotta il Piano di reperibilità che i dipendenti sono tenuti a rispettare.

Art. 11 - Disciplina delle turnazioni.

1. In relazione all'articolo 7, comma 4, lett. l), z), ac) del CCNL, le parti concordano che:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione delle relative indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente e alle esigenze funzionali dello stesso e organizzative della struttura;
 - b) il periodo di riferimento per calcolare le condizioni di equilibrio dei turni è riferibile al mese, l'avvicendamento dei turni è considerato sostanzialmente equilibrato e, quindi, idoneo alla corresponsione della relative indennità, allorché vi sia un'alternanza tra il turno prevalente per le esigenze di servizio e gli altri turni non prioritari in una proporzione massima di 2 a 1 tra i diversi turni, con uno scostamento per il turno notturno che non può superare il 20% sempre calcolato su base mensile;
2. Nel caso in cui si verifichi un accavallamento dell'orario tra due diverse fasce di turno, il turno svolto, indipendentemente dall'applicazione delle tariffe orarie previste dalla contrattazione nazionale, è da considerarsi di afferenza della fascia all'interno della quale il servizio lavorativo viene svolto in maniera prevalente (in numero di ore).
3. Il requisito dell'equilibrata distribuzione dei turni attiene ai contenuti della turnazione, come predisposta nel momento in cui il datore di lavoro procede alla programmazione del lavoro per turni, in relazione all'arco temporale mensile di rilevamento. In caso di mancato rispetto del sostanziale nell'effettuazione dei turni saranno retribuite solo le ore di effettiva rotazione dei turni tra antimeridiani, pomeridiani ed eventualmente notturni.
4. A fronte di un orario settimanale organizzato su 35 ore, la turnazione con prestazioni lavorative di sei ore per sei giorni a settimana prevede la fruizione di un recupero compensativo ogni sei settimane solari

effettivamente lavorate compatibilmente con le esigenze organizzative del settore e secondo la programmazione del calendario dei riposi.

5. Salve eventuali fattispecie di esclusione dai turni previste dalla legge e dai regolamenti vigenti dell'Ente, ai sensi della previsione di cui all'art. 30, comma 8, del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, il dirigente del settore di assegnazione del dipendente turnista può, a richiesta, concedere l'esclusione dall'effettuazione di turni notturni nei confronti del personale che si trovi in particolari situazioni personali e/o familiari così come disposte dal medesimo articolo.

Art. 12 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 2019-2021, le parti concordano che:

- il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 ore annue salvo esigenze eccezionali in relazione:
- alle attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali, per un numero limitato di dipendenti non superiore al 2% (dueper cento) dell'organico dell'ente il cui limite è fissato in 250 ore annue; il superamento del limite è valutato e autorizzato dal Dirigente del Settore di appartenenza del dipendente coinvolto sulla base di propria relazione in merito alla ricorrenza dell'esigenza di sfioramento; le somme necessarie per il superamento del limite sono prioritariamente da finanziare nell'ambito delle risorse assegnate al Settore di assegnazione del dipendente interessato ovvero nell'ambito del budget annuale disponibile per l'Ente
- a situazioni emergenziali e imprevedibili di assoluta necessità e contingenza, in relazione all'espletamento di servizi pubblici o attività di interesse pubblico, il cui limite è fissato in 240 ore annue; il superamento del limite è valutato e autorizzato dal Dirigente del Settore di appartenenza del dipendente coinvolto sulla base della scheda di attestazione elaborata dal Settore Risorse Umane che può opporre diniego alla richiesta in caso di non ricorrenza delle condizioni previste dal presente articolo; le somme necessarie per il superamento del limite sono prioritariamente da finanziare nell'ambito delle risorse assegnate al Settore di assegnazione del dipendente interessato ovvero nell'ambito del budget annuale disponibile per l'Ente;
- ad eventuali prestazioni richieste nell'ambito delle chiamate in pronta reperibilità;
- il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 60 ore annuali; le ore non fruite a permessi entro il termine previsto dalla contrattazione nazionale, saranno poste in liquidazione e il relativo totalizzatore sarà azzerato.
- 2. In caso di utilizzo non conforme alla vigente normativa dell'istituto dello straordinario, il dirigente del Settore Risorse Umane può intervenire con facoltà di adottare i provvedimenti necessari al ripristino della situazione di conformità.

Art. 13 – Orario massimo di lavoro settimanale

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera r) e art. 29, comma 2, CCNL 2019-2021, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, nei seguenti casi:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004;
- dipendenti incaricati di EQ;
- dipendenti impegnati nelle attività di assistenza e supporto agli Organi istituzionali;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CISL FA
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- dipendenti impegnati in interventi di manutenzione e di ripristino delle condizioni di normalità a tutela della pubblica sicurezza e incolumità;
- dipendenti impegnati in prestazioni per chiamate di pronta reperibilità.

Art. 14 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. La disciplina dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 36 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, è determinata dall'Ente in apposite discipline e provvedimenti adottati nel rispetto del sistema di relazioni sindacali previsto dalla contrattazione collettiva nazionale. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lett. p), del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile, che trova applicazione esclusivamente nei casi di articolazione oraria ordinaria a tempo pieno e parziale. Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali ad esempio trasporto scolastico, servizi in turno, ecc...).

2. Il tempo occorrente per la vestizione e svestizione di indumenti di lavoro, rispettivamente individuate in linea generale in 15 minuti, rientra nell'orario di lavoro effettivo e deve essere retribuito come tale, ove dette operazioni siano imposte dal datore di lavoro; il dirigente competente, in relazione alle esigenze organizzative e istituzionali, può disporre diversamente sulla durata e sulla modalità di fruizione del tempo per la vestizione/svestizione, osservando, comunque, un tempo minimo non inferiore ai 15 minuti.

3. In conformità delle previsioni contrattuali in materia, è adottata la flessibilità dell'orario di lavoro: entrata 07.45-09.00 e in uscita 13.30-15.00; nei giorni di rientro pomeridiano uscita 17.30- 19.00;

4. La flessibilità, in ogni caso, deve essere fruita compatibilmente con l'inizio dell'attività lavorativa per gli uffici aperti al pubblico, secondo le disposizioni del dirigente della struttura di riferimento.

5. È consentita nella sola fascia antimeridiana dell'orario di lavoro una pausa della durata massima di minuti venti, che deve essere effettuata, secondo le esigenze di servizio della propria struttura di appartenenza, apponendo la timbratura di inizio e fine pausa. Il tempo massimo di durata della pausa viene ricompreso nell'istituto della flessibilità e deve essere recuperato secondo quanto stabilito dalla vigente normativa contrattuale, mentre l'eventuale debito maturato per periodi maggiori rispetto al massimo consentito confluisce nella disciplina dei permessi brevi.

Art. 15 – Orario scuola periodal

Ai sensi degli artt. 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2, del CCNL, le parti concordano che i periodi di maggiore concentrazione dell'orario saranno individuati, di anno in anno, sulla base delle specifiche esigenze di servizio e dei programmi dell'Amministrazione, ed in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa anche in ragione delle esigenze di elevazione del periodo superiore alle tredici settimane annue.

Art. 16 – Criteri generali per la fruizione della pausa e per la maturazione del buono pasto

1. Le condizioni generali per l'attribuzione del buono pasto sono le seguenti:

- il dipendente deve essere in servizio e deve effettuare le regolari timbrature della giornata;
- il dipendente deve prestare effettiva attività lavorativa al mattino per almeno quattro ore, effettuare la pausa pranzo non inferiore a trenta minuti e non superiore a un'ora e proseguire l'attività lavorativa al pomeriggio per almeno altre due ore effettive;

personale turnista, il buono pasto viene attribuito quando l'attività lavorativa ha inizio:

- nella fascia antimeridiana con prosecuzione nella fascia pomeridiana e cioè dopo le ore 14:00 per almeno un'ora;
- nella fascia pomeridiana e cioè a partire dalle ore 14:00 con prosecuzione nella fascia serale e cioè dopo le ore 19:00 per almeno un'ora;
- nella fascia serale e cioè a partire dalle ore 19:00 con prosecuzione nella fascia notturna e cioè dopo le ore 22:00 per almeno un'ora;

3. È fatto divieto di erogare più di un buono pasto su base giornaliera.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

4. La disciplina dei buoni pasto è stabilita in apposito Regolamento dell'orario di lavoro dell'Ente sulla base dei presenti criteri generali.

Art. 17 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

1. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. aa) e art. 35, comma 10, CCNL 2019-2021 vengono individuate le seguenti figure professionali, che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di almeno mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno, al di fuori dell'orario di lavoro, secondo le disposizioni del dirigente competente che danno diritto al riconoscimento del buono pasto:

- addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve), a condizione che vengano svolte più di sei ore di lavoro;
- personale autorizzato al lavoro straordinario per elezioni politiche, amministrative, europee, referendum abrogativi qualora non sia possibile effettuare il riposo per esigenze di assicurare il buon andamento delle operazioni elettorali e a condizione che vengano svolte più di sei ore di lavoro.

2. Al fine di garantire il regolare svolgimento delle particolari attività di vigilanza e la conseguente continuità dell'erogazione dei servizi, il personale appartenente al corpo di P.M. con articolazione dell'orario in turni ed il personale dell'istruzione pubblica potrà fruire della pausa pranzo, della durata di 10 minuti, collocate anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, secondo le disposizioni del dirigente competente.

TITOLO V – TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO 6 – TEMPO DETERMINATO

Art. 18 – salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali (differenziali).

2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni di servizio continuativi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 19 – Personale comandato o distaccato

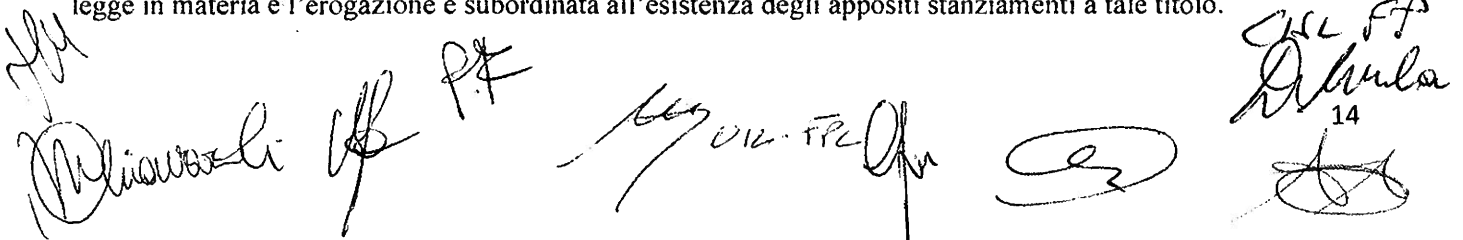
1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, a tutte le condizioni previste nel contratto collettivo nazionale e nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e di ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio, anche al fine di rendere coerenti le valutazioni secondo la propria disciplina.

CAPO 7 – SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 20 – Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di *performance* o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia e l'erogazione è subordinata all'esistenza degli appositi stanziamenti a tale titolo.



3. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'Ente, per almeno 180 giorni di servizio continuativi, nell'arco dell'anno solare.

TTITOLO VI – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO 8 – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 21 – Costituzione e quantificazione del fondo risorse

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 *performance*, nonché ad altri istituti economici previsti dalla contrattazione collettiva nazionale e nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale del Settore Risorse Umane, 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 CCI, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati al riguardo dall'Amministrazione.

2. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge sono definite in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio e corrisposte a consuntivo in applicazione dei criteri previsti dai rispettivi regolamenti o accordi se non già previsti dal presente CCI.

Art. 22 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le attribuzioni economiche devono, comunque, risultare compatibili con l'entità delle risorse messe a disposizione nell'ambito del *budget* annuale di salario accessorio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

2. Le quote possono subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

3. Le risorse finanziarie annualmente stanziati e disponibili per la costituzione del "fondo risorse decentrate" sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul "fondo", secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di *performance* predeterminati dagli organi di governo;
- b) incentivazione dell'impegno e della qualità della *performance*, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali;
- c) riferimento al numero e alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- d) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinate servizi.

4. La destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal "fondo risorse decentrate" deve tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro.

5. L'atto di costituzione del "fondo" individua le risorse che sono utilizzate per il finanziamento degli istituti già previsti dalla contrattazione e, nelle more della contrattazione economica decentrata, quelli a carattere fisso e ricorrente.

CAPO 9 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Art. 23 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*

1. L'Amministrazione promuove il merito e il miglioramento della *performance* organizzativa ed individuale attraverso l'utilizzo di un sistema premiante selettivo.

2. In materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche, ai fini dell'erogazione dei regimi premiali, il "sistema" comunale è ispirato ai seguenti principi fondamentali:

- i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;
- le risorse, attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa ed individuale, sono distribuite secondo logiche di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
- il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso virtuoso di gestione dei regimi premiali;
- la *performance* organizzativa è rilevata ed apprezzata, in linea generale, con riferimento, tra l'altro, al contributo assicurato alla *performance* dell'articolazione di appartenenza;
- 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;
- il sistema di misurazione e valutazione della *performance* è unitariamente strutturato e si applica indistintamente a tutti gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento, con le declinazioni di volta in volta necessarie;
- la misurazione e la valutazione della *performance* dei singoli dipendenti è finalizzata a migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative;
- 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.

4. Le risorse annualmente contrattate per il finanziamento della *performance*, salvo diverso accordo annuale, sono destinate:

- per il 70% alla *performance* organizzativa;
- per il 30% alla *performance* individuale.

5. La misurazione e la valutazione della *performance* è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata con Regolamento nell'ambito del Sistema permanente di valutazione dell'Ente. Il Regolamento, ai fini dell'attribuzione del punteggio, anche per i titolari di incarichi di "EQ", può disciplinare fattori di incremento e di decremento della valutazione finalizzati all'eventuale riconoscimento di valore ad attività impreviste e gravose, che non siano state inserite nel piano della *performance* e che abbiano comportato particolare impegno o conseguito significativi vantaggi per l'Amministrazione, ovvero qualora si riscontrino in modo oggettivo inadempienze, mancato rispetto degli obblighi di trasparenza ovvero connessi all'effettiva presenza in servizio anche oltre l'ordinario orario di lavoro.

6. Le risorse complessive possono anche essere ripartite, in via previsionale, nei limiti del 10%, tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dall'Amministrazione comunale attraverso

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'M. Saveroli', 'P.F.', 'U.L. F.P.L.', and 'CISL EP'.]

scale di ponderazione della strategicità ovvero nella percentuale prevista in relazione al grado di raggiungimento della *performance* organizzativa, secondo le modalità previste nel Regolamento per la misurazione e valutazione della *performance* dell'Ente e dagli strumenti di programmazione (criterio del *budget* della *performance* per obiettivi).

7. L'Amministrazione comunale può correlare l'effettiva erogazione di una quota di risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del "fondo del salario accessorio" sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, compreso le risorse per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del CCNL Funzioni Locali 2019/2021.

8. Il risultato della *performance* a cui partecipa il personale dipendente dell'Ente è espresso in termini percentuali in valori di sintesi, nei casi e nei modi previsti dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance* dell'Ente, tenuto conto dei criteri di cui al presente accordo decentrato.

9. I compensi sono assegnati in misura corrispondente al giudizio espresso nella scheda individuale di valutazione tra tutti i dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione complessiva pari almeno al 70% del punteggio massimo attribuibile.

Art. 24 - Criteri generali per l'individuazione dei pesi attribuiti alla valutazione

1. La scheda individuale di valutazione della *performance* attribuisce sino a 100 punti.

2. Il punteggio finale della valutazione della *performance* si ottiene sommando i punteggi ponderati rispetto al peso attribuito agli obiettivi ottenuti dalla valutazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dipendenti ai punteggi ponderati rispetto al peso stabilito ottenuti dalla valutazione dei comportamenti, come stabilito dalle specifiche schede di valutazione previste dal Regolamento di misurazione e valutazione della *performance*, secondo la seguente formula:

$$P = \Sigma (\text{Peso} * \text{Punteggio obiettivo} / 100) + \Sigma (\text{Peso} * \text{punteggio competenza} / 100)$$

3. Il dirigente della struttura individua i dipendenti da assegnare espressamente agli obiettivi del servizio; l'assegnazione del dipendente si intende a tutti gli obiettivi del servizio. I dipendenti che non sono assegnati agli obiettivi del servizio vi partecipano indirettamente con il loro contributo prestazionale e sono valutati con le modalità previste dal comma 5, dell'art. 26 del presente CCDI.

4. Nelle schede di valutazione della *performance* il peso degli obiettivi e dei comportamenti è ripartito in relazione al livello contrattuale dell'Area di appartenenza del dipendente, secondo la seguente attribuzione:

AREA	PESO OBIETTI VI	PESO COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI
OPERATORI	5%	95%
OPERATORI ESPERTI	15%	85%
ISTRUTTORI	25%	75%
FUNZIONARI	35%	65%
FUNZIONARI CON INCARICO DI EQ	45%	55%

5. I compensi effettivi sono assegnati in misura corrispondente al giudizio espresso nella scheda individuale di valutazione tra i dipendenti il cui punteggio consente l'accesso ai premi.

6. 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 in ossequio al Sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente ai sensi di legge.

Art. 25 – Criteri per la premialità correlata alla *performance* organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla *performance* organizzativa vengono erogate, a consuntivo, ai dipendenti dell'Ente, in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti, complessivi e delle strutture organizzative, tenuto conto di quanto previsto negli strumenti di programmazione e pianificazione dell'Amministrazione nell'anno di riferimento, previa validazione secondo le previsioni del Regolamento per la misurazione e valutazione della *performance* dell'Ente.
2. Nell'ambito degli obiettivi di *performance* organizzativa, sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL ed i progetti per obiettivi del personale scolastico ed educativo.
3. Nell'ambito degli obiettivi di *performance* organizzativa, l'Ente può destinare un importo da riconoscere al personale qualificato che ai sensi dell'art. 55, comma 8, del CCNL è individuato come "formatore" in percorsi formativi di aggiornamento rivolti al personale interno, secondo le previsioni dell'apposito Regolamento dell'Ente.
4. Ai fini della determinazione del premio corrispondente alla *performance* organizzativa, denominato "Premio *performance* organizzativa" (in acronimo identificato come PPO) l'Amministrazione comunale determina il premio nominale individuale (in acronimo identificato come PNI.p.org) spettante a ciascun dipendente secondo una scala di ponderazione crescente in relazione al crescere delle Aree del nuovo Sistema di classificazione di cui al CCNL, così come individuata nel Regolamento per la misurazione e valutazione della *performance* dell'Ente (criterio del *budget* della *performance* organizzativa complessiva).
5. Nel caso di dipendenti non assegnatari di obiettivi individuali, il punteggio alla *performance* organizzativa viene attribuito attraverso l'applicazione della scala di valutazione evidenziata nella tabella che segue al peso della valutazione identificato nella scheda di valutazione e relativa all'Area di appartenenza:

CONTRIBUTO INDIVIDUALE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA IN ASSENZA DI OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI		
Il valutato non ha contribuito	Apporto assente	0
Il valutato ha contribuito solo parzialmente	Apporto non adeguato	0,1 – 0,5
Il valutato ha contribuito adeguatamente	Apporto adeguato	0,6 – 0,7
Il valutato ha contribuito in maniera più che adeguata	Apporto più che adeguato	0,8 – 0,9
Il valutato ha contribuito in maniera ottimale	Apporto ottimale	1

Art. 26 – Criteri per la premialità correlata alla *performance* individuale

1. Le risorse destinate annualmente alla *performance* individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale", vengono erogate, a consuntivo, nei confronti dei dipendenti assegnatari di obiettivi, in base al loro raggiungimento ed alla valutazione dei comportamenti osservati, di quanto previsto negli strumenti di programmazione e pianificazione dell'Amministrazione nell'anno di riferimento, previa validazione secondo le previsioni del Regolamento per la misurazione e valutazione della *performance* dell'Ente.
2. Ai fini della determinazione del premio corrispondente alla *performance* individuale, denominato "Premio *performance* individuale" (in acronimo identificato come PPI) l'Amministrazione comunale determina il premio nominale individuale (in acronimo identificato come PNI.p.ind) spettante a ciascun dipendente secondo una scala di ponderazione crescente in relazione al crescere delle Aree del nuovo Sistema di classificazione di cui al CCNL, così come individuata nel Regolamento per la misurazione e valutazione della *performance* dell'Ente (criterio del *budget* della *performance* individuale complessiva).

Art. 27 – Processo di normalizzazione delle valutazioni della *performance*

1. Al fine di migliorare l'obiettività del sistema di valutazione si procede attraverso un processo di normalizzazione delle valutazioni con lo scopo di minimizzare le variazioni delle valutazioni effettuate da diversi valutatori in diverse articolazioni organizzative e assicurare la parità e l'integrità dei risultati.

2. Il processo prevede i seguenti passaggi: calcolo della media statistica dell'intera popolazione; calcolo della media statistica per ogni valutatore; calcolo di un fattore di correzione per ogni valutatore (media per ogni valutatore sulla media dell'intera popolazione); la valutazione attribuita ad ogni dipendente viene divisa per il fattore di correzione del suo valutatore al fine di pervenire alla valutazione normalizzata; tale valore è riportato sulla base della scala di valutazione adottata (in centesimi) attraverso la divisione con il massimo valore normalizzato (espresso in centesimi) ottenuto in tutta la popolazione considerata.

Art. 28 – Presenza effettiva minima in servizio per la partecipazione alla *performance*

1. I dipendenti la cui presenza effettiva in servizio è inferiore a 90 giorni non sono valutati ai fini della *performance* e non accedono al premio. L'effettiva presenza in servizio è misurata dal settore Risorse Umane attraverso la rilevazione delle timbrature dei dipendenti e, in caso di lavoro agile, attraverso l'apposito sistema di rilevazione adottato dall'Ente.

2. Ai fini di cui al precedente comma 1, nessuna tipologia di assenza è computabile come effettiva presenza in servizio ad eccezione:

- dei dipendenti che fruiscono dei congedi di maternità e paternità ai quali viene attribuito un premio di *performance* corrispondente alla valutazione minima per l'accesso a detta premialità alla condizione che siano stati effettivamente presenti in servizio per almeno 90 giorni. A tal fine i 90 giorni di effettiva presenza in servizio sono da considerare: 1) quelli esclusivamente riferiti alla fruizione del congedo di maternità e paternità, continuativo o frazionato; 2) quelli derivanti dalla somma dei giorni di congedo di maternità e paternità, continuativo o frazionato (inferiore a 90 giorni) e dei giorni di effettiva presenza;
- dei casi di fruizione dei tre giorni mensili di cui alla legge n. 104/92.

3. Il premio di *performance* è proporzionato in base all'effettiva presenza in servizio, tenendo conto:

- della data di assunzione e di cessazione;
- delle assenze per ferie superiori a trentadue giorni incluse le festività soppresse su base annua (ventotto giorni incluse le festività soppresse per il personale neo-assunto);
- delle assenze per malattia (anche non consecutive) a qualsiasi titolo complessivamente superiori a trenta giorni;
- delle assenze per aspettativa a qualsiasi titolo;
- dei periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 42 del d.lgs. n. 151/01 (c.d. "104 lunga").
- di ogni altra assenza a qualunque titolo effettuata.

4. Per il personale che presta servizio *part-time* il premio è attribuito in proporzione alla percentuale di orario lavorato.

5. Per il personale che presta servizio a tempo determinato il premio è erogato in proporzione al periodo di lavoro.

Art. 29 – Premi differenziali.

1. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL, per la quantificazione e la distribuzione del premio individuale, vengono definite le seguenti disposizioni:

- dalle risorse stanziare per i premi correlati alla *performance* individuale viene detratta una quota del 5% da destinare all'incentivo differenziale (budget del premio differenziale);
- ultimata la valutazione del personale ed individuato il premio per la *performance* individuale effettivo viene calcolato il valore medio pro-capite per ciascuna Area contrattuale del vigente Sistema di classificazione;
- ottenuto detto valore medio pro-capite, si quantifica il valore del premio individuale differenziale da attribuire al personale che ha ottenuto il coefficiente ovvero il valore più alto, nella misura del 30% del valore medio pro-capite;

- la quota accantonata per la differenziazione del premio individuale (budget del premio differenziale) viene divisa per l'importo del premio individuale differenziale e si ottiene, con arrotondamento per difetto, il numero dei dipendenti aventi diritto a detto premio.

2. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

- superiore valutazione media del triennio preso in considerazione;
- maggiore anzianità di servizio nell'ente;
- maggiore anzianità anagrafica.

Art. 30 – Criteri per la correlazione tra premi di *performance* e incentivi

1. Il premio correlato alla *performance* dei dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per funzioni tecniche, relativi alle entrate e ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge secondo le previsioni della contrattazione collettiva, vengono applicate le seguenti riduzioni:

IMPORTO INCENTIVI e/o COMPENSI		RIDUZIONE PREMIO DI PERFORMANCE
DA (euro)	A (euro)	Riduzione percentuale
Zero	5.000,00	Zero
5.001,00	6.000,00	5%
6.001,00	7.000,00	10%
7.001,00	8.000,00	15%
8.001,00	9.000,00	20%
9.001,00	10.000,00	25%
10001,00	11.000,00	30%
11.001,00	12.000,00	35%
Maggiore di	12.000,00	40%

2. Le somme derivanti dalle riduzioni a titolo di *performance* implementano il *budget* destinato alla premialità differenziale previsto dal presente CCI.

3. Le somme derivanti dalle riduzioni a titolo di indennità di risultato implementano il *budget* destinato all'indennità di risultato previsto dal presente CCI.

CAPO 10 – DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

Art. 31 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis C.C.N.L. 2016/2018 e 84-bis C.C.N.L. 2019/2021)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal d.lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività secondo le seguenti misure:

- espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,00 al giorno;
- espletamento di attività disagiata: euro 2,00 al giorno;
- espletamento di maneggio valori:

Valori Maneggiati annuale	Indennità
Fino a € 300,00	0
Da € 301,00 a € 5.500,00	Euro 1
Da € 5.500,01 a € 13.000,00	Euro 1,50
Da € 13.000,01 e oltre	Euro 2,00

Handwritten initials: *PK*

Handwritten signature: *Quaranta*

Handwritten initials: *UP*

Handwritten initials: *PP*

Handwritten signature: *012-SP*

Handwritten signature: *[Signature]*

Handwritten signature: *[Signature]*

Handwritten signature: *[Signature]*

Handwritten signature: *[Signature]*

Handwritten signature: *GISE FR Di Milie*

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità non può superare il valore massimo giornaliero previsto dal presente CCI.
3. Nei casi particolari in cui la prestazione lavorativa oggetto di indennità non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese in attività che hanno comportato esposizione a rischi, nonché in attività disagiate e di maneggio di valori; l'indennità non potrà essere erogata nei casi di assenze per l'intera giornata lavorativa, qualunque sia la motivazione dell'assenza.
4. Ai fini applicativi della presente indennità si individuano, di seguito, i contenuti dei singoli fattori espositivi che devono sussistere per il riconoscimento del beneficio economico:

A) Attività esposte a situazioni di rischio.

Di seguito si individuano a mero titolo di esempio alcuni fattori di rischio:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore;
- esposizione atta a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute;
- esposizione rischio di urto, trazione, estensione;
- esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
- esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa;
- esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

I fattori di rischio devono essere perfettamente aderenti al documento di valutazione dei rischi, al protocollo sanitario ed al quadro dei rischi professionali denunciati all'INAIL.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischi, secondo le modalità di valutazione evidenziate nel presente punto A), compete la relativa indennità per il periodo di effettiva esposizione al rischio. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai dirigenti dei settori di appartenenza.

B) Attività esposte a situazioni di disagio.

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una particolare condizione lavorativa che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

A titolo di esempio si individuano i seguenti sottofattori rilevanti di disagio:

- improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni;
- frazionamento dell'orario di servizio in almeno tre fasce giornaliere;
- prestazione lavorativa svolta in condizioni ambientali sfavorevoli (quali a titolo esemplificativo, esposizione a pioggia, neve, freddo o caldo eccessivi).

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Dirigenti dei Settori di appartenenza.

C) Attività che comportano il maneggio di valori.

Il personale destinatario dell'indennità è solo ed esclusivamente quello adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, secondo il provvedimento di attribuzione delle funzioni di Agente contabile dal parte del Dirigente. L'indennità è commisurata ai valori esclusivamente ai valori

maneggiati, ad esclusione, pertanto, delle somme gestite con strumenti elettronici oppure con qualunque altro strumento che non permetta il maneggio materiale di valori monetari.

Art. 52 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Per l'attribuzione dell'indennità prevista dall'art. 84 CCNL le parti concordano sui seguenti criteri generali.
2. L'importo complessivo destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito tra le articolazioni organizzative dalla Conferenza dei Dirigenti (budget per specifiche responsabilità).
3. L'indennità attribuita è il risultato dell'applicazione dei criteri di graduazione distinti in relazione all'Area di inquadramento professionale. Per ciascuna Area i punteggi sono espressi in centesimi con la previsione di una soglia minima sotto la quale non ricorrono le condizioni per l'attribuzione. Di seguito si rappresentano i criteri di graduazione e le relative indennità per fasce di punteggio:

CRITERI DI GRADUAZIONE AREA OPERATORI ESPERTI			
PERSONALE AMMINISTRATIVO			
RESPONSABILITÀ	DESCRIZIONE	CONDIZIONI	PUNTI
Responsabilità qualificata di supporto a dipendenti di Area superiore	Implica un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo	In ragione dell'intensità del supporto	Da 0 a 40
Responsabilità di coordinamento	Implica il coordinamento di personale o gruppi di lavoro interni (escluso il coordinatore) di almeno tre persone, anche a carattere intersettoriale qualora il soggetto che conferisce l'incarico sia dotato di potere e funzione di coordinamento per espressa competenza attribuita dall'ordinamento interno degli uffici		20 max
Responsabilità di attività	Implica l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata	In ragione della complessità dell'attività	Da 0 a 40

*CHL FP
Di Milia*

[Handwritten signature]

CRITERI DI GRADUAZIONE AREA OPERATORI ESPERTI			
PERSONALE TECNICO			
RESPONSABILITÀ	DESCRIZIONE	CONDIZIONI	PUNTI
Responsabilità qualificata di supporto	Implica un costante rapporto professionale	In ragione dell'intensità del	Da 0 a 40

[Handwritten mark]

[Handwritten signatures and marks]

a dipendenti di Area superiore	di supporto tecnico significativo	supporto	
Responsabilità di coordinamento	Implica il coordinamento non occasionale di personale o gruppi di lavoro interni di almeno tre persone (escluso il coordinatore), anche a carattere intersettoriale qualora il soggetto che conferisce l'incarico sia dotato di potere e funzione di coordinamento per espressa competenza attribuita dall'ordinamento interno degli uffici		20 max
Responsabilità di controllo e manutenzione	di e Implica il controllo dell'efficienza e la manutenzione di risorse strumentali	In ragione del grado di impegno che richiede l'attività	Da 0 a 40

AREA OPERATORI ESPERTI		
DA	A	INDENNITÀ
0	59	Fino a €. 500,00
60	79	Fino a €. 750,00
80	100	Fino a €. 1.000,00

CRITERI DI GRADUAZIONE AREA ISTRUTTORI			
RESPONSABILITÀ	DESCRIZIONE	CONDIZIONI	PUNTI
Responsabilità di specifici procedimenti amministrativi e tecnici complessi	Implica responsabilità collegate ad attività volte a svolgere significativi e qualificanti adempimenti previsti da leggi o regolamenti, con ruoli di referenza procedimentale e di elaborazione dei processi, posti a diretto supporto delle istruttorie e delle progettualità di competenza dei	In ragione del grado complessità dei procedimenti, della ripetitività, della non standardizzazione e della valenza esclusivamente interna o esterna o mista	Da 0 a 40

152 FP
Dr. Bulbo

PK
Alu
[Signature]
[Signature]

M. Ciavarella
[Signature]
[Signature]
152 - FP
[Signature]

	responsabili		
Responsabilità di coordinamento	Implica il coordinamento non occasionale di team di lavoro interni di almeno tre persone (escluso il coordinatore), finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, anche a carattere intersettoriale qualora il soggetto che conferisce l'incarico sia dotato di potere e funzione di coordinamento per espressa competenza attribuita dall'ordinamento interno degli uffici		20 max
Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di specifiche conoscenze e capacità	Implica attività svolte secondo prassi operative consolidate, con capacità di seguire procedure definite e di utilizzo di programmi gestionali	In ragione del grado di autonomia	Da 0 a 40

AREA ISTRUTTORI		
DA	A	INDENNITÀ
0	59	Fino a € 500,00
60	69	Fino a € 750,00
70	79	Fino a € 1.000,00
80	89	Fino a € 1.500,00
90	100	Fino a € 2.000,00

CRITERI DI GRADUAZIONE AREA FUNZIONARI EQ			
RESPONSABILITÀ	DESCRIZIONE	CONDIZIONI	PUNTI
Responsabilità di specifici procedimenti amministrativi e tecnici complessi	Implica responsabilità collegate ad attività volte a svolgere significativi e qualificanti adempimenti previsti da leggi o regolamenti, con ruoli di riferimento	In ragione del grado complessità dei procedimenti, della ripetitività, della non standardizzazione e della valenza esclusivamente interna o esterna o	Da 0 a 40

	procedimentale e di elaborazione dei processi, posti a diretto supporto delle istruttorie e delle progettualità di competenza dei responsabili	mista	
Responsabilità di coordinamento	Implica il coordinamento non occasionale di team di lavoro interni di almeno tre persone (escluso il coordinatore), finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, anche a carattere intersettoriale qualora il soggetto che conferisce l'incarico sia dotato di potere e funzione di coordinamento per espressa competenza attribuita dall'ordinamento interno degli uffici		20 max
Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di specifiche conoscenze e capacità	Implica attività svolte secondo prassi operative non consolidate, con diversi gradi di autonomia operativa e capacità di collaborazione alla definizione di procedure operative e alle decisioni del titolare di incarico di EQ e capacità di utilizzo di programmi gestionali e informatici (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta)	In ragione del grado di autonomia	Da 0 a 30

CISL FP
Di Unbre

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signature: UIL-FPL]

[Handwritten signature]

Responsabilità di procedimenti di spesa	Implica la gestione di capitoli di spesa per conto del dirigente	10 max
---	--	--------

AREA FUNZIONARI EQ		
DA	A	INDENNITÀ
0	59	Fino a € 500,00
60	69	Fino a € 1.000,00
70	79	Fino a € 1.500,00
80	89	Fino a € 2.000,00
90	95	Fino a € 3.000,00
96	100	Fino a € 4.000,00

5. Le indennità di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo non sono cumulabili se si riferiscono allo svolgimento della medesima mansione ed attività.

6. Per l'attribuzione degli incarichi si applicano le seguenti condizioni e modalità operative:

- l'indennità è finalizzata a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche e complesse responsabilità;
- la dizione "specifiche responsabilità" non coincide necessariamente con la dizione "responsabilità del procedimento", atteso che per i dipendenti lo svolgimento di questa attività è strettamente collegato al contenuto della declaratoria professionale, ovvero costituisce il normale oggetto della loro attività e non comporta compiti aggiuntivi;
- non sono considerati processi complessi e rilevanti ai fini dell'attribuzione dell'indennità quelli che richiedono lo svolgimento di funzioni di segreteria;
- le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno autonomamente individuate dal dirigente della struttura di assegnazione del dipendente con provvedimento organizzativo formale, corredato dalla scheda resa disponibile dal Settore Risorse Umane;
- i provvedimenti inerenti le specifiche responsabilità vanno tempestivamente trasmessi al Settore Risorse Umane;
- gli incarichi hanno durata annuale, vanno conferiti entro il mese di gennaio di ogni anno e scadono al trentuno dicembre di ogni anno; non sono oggetto di tacito rinnovo; in caso di attribuzione tardiva, l'indennità decorre dalla data di formale attribuzione;
- in via eccezionale, entro il budget assegnato alla struttura, la durata dell'attribuzione delle specifiche responsabilità può essere inferiore all'anno per le esigenze organizzative di cui alla lettera successiva ovvero connesse a cessazioni, assegnazioni, trasferimenti di personale;
- gli incarichi, correlati all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità a cui risultano finalizzati, possono essere soggetti a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento; gli incarichi sono, inoltre, revocabili, con atto scritto motivato, in conseguenza di sopravvenute variazioni contrattuali o organizzative, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi, in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato, in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale
- l'indennità è di norma liquidabile a consuntivo dell'incarico svolto;
- gli importi da attribuire sono riproporzionati nei casi di: rapporti lavorativi iniziati o cessati in corso d'anno, contratti di lavoro a tempo parziale, fruizione di aspettative, assenza connessa a gravi patologie richiedenti terapie salvavita dopo i primi trenta giorni di assenza, per i giorni di sospensione disciplinare o sino alla revoca;
- gli importi da attribuire sono soggetti alle eventuali decurtazioni di legge;
- ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.

MLL

M. L. ...

AF

... 012 - FPZ ...

...

... 26 ...

CAPO 11 – ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFITI

Art. 33 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono disciplinati, nel rispetto del vigente sistema di relazioni sindacali, ed erogato ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.

Art. 34 – Criteri per gli incentivi economici a favore del personale utilizzato in attività di gestione ed erogazione di corsi di formazione

1. L'Ente individua, previa adozione di apposito Regolamento proposto dal dirigente del Settore Risorse Umane, il personale qualificato di ruolo che può essere incaricato, con svolgimento durante l'orario di lavoro, dal medesimo dirigente, come "formatore interno", per i percorsi formativi e di aggiornamento rivolti a tutto al personale dell'Ente organizzati dall'Accademia interna di formazione.

2. Il Regolamento per la graduazione delle posizioni inerenti gli incarichi di EQ tiene aggiuntivamente conto della responsabilità affidata a titolare di EQ della gestione delle attività di formazione dell'Accademia interna di formazione.

3. Nell'ambito degli obiettivi di *performance* organizzativa, l'Ente può destinare un importo da riconoscere al personale qualificato che ai sensi dell'art. 55, comma 8, del CCNL è individuato come "formatore" in percorsi formativi di aggiornamento rivolti al personale interno, secondo le previsioni dell'apposito Regolamento dell'Ente.

4. Al personale formalmente incaricato dal dirigente del Settore Risorse Umane di attività di docenza interna in percorsi formativi interni, ad esclusione dei titolari di incarico di EQ, può essere corrisposto, per ogni ora di effettiva formazione svolta, previa valutazione positiva espressa dal medesimo dirigente, un incentivo economico da ripartire tra tutti gli incaricati in proporzione alle ore effettuate, nei limiti somma che la contrattazione integrativa destina a tal fine. A tal fine, il limite massimo individuale dell'incentivo è stabilito in euro 1.500,00 annui che costituisce il parametro per riproporzionare gli incentivi rispetto alle ore.

Art. 35 – *Welfare* integrativo

1. Le parti danno atto che le condizioni applicative del *welfare* integrativo aziendale sono verificate in sede di contrattazione economica decentrata annuale, nei limiti delle risorse disponibili.

TITOLO VII – SEZIONI SPECIALI

CAPO 12 – POLIZIA LOCALE

Art. 36 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. L'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione.

2. Il riconoscimento economico è effettuato sulla base della specifica regolamentazione dell'Ente, tenuto conto dei seguenti criteri generali:

- a) i servizi a favore di privati vengono svolti esclusivamente fuori dall'orario di servizio, con prestazione di lavoro straordinario, purché la prestazione di lavoro straordinario non interferisca con l'ordinato e regolare funzionamento del servizio cui l'operatore è addetto e che, pertanto, il singolo dipendente assicuri, comunque, l'assolvimento dell'orario del turno di lavoro ordinario, nel rispetto del quadro normativo vigente;

- b) il lavoro straordinario prestato dal personale è remunerato nel rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL e nei limiti e nell'osservanza delle vigenti norme in materia;

- c) la prestazione in orario straordinario è prioritariamente resa mediante adesione volontaria da parte del personale appartenente al servizio di Polizia Locale, assicurando pari opportunità di adesione a tutti indistintamente gli operatori, senza possibilità di scelta individuale, fermo restando che, in assenza di un'adeguata adesione volontaria, provvederà, al riguardo, il Comandante con apposite disposizioni organizzative.

Art. 57 – Proventi delle violazioni al Codice della Strada

1. L'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente. La delibera è trasmessa al Settore Risorse Umane per gli eventuali adempimenti di competenza.

Art. 38 – Indennità di funzione del personale della Polizia Locale

1. L'indennità di funzione per gli addetti alla Polizia Locale può essere riconosciuta al personale dell'area degli istruttori e dei funzionari EQ, non titolare di incarico di EQ, per compensare l'assolvimento di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. Sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, l'Amministrazione individua l'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità di funzione.

3. Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto scritto del dirigente competente che individua i nominativi del personale ai quali sono attribuite le indennità di funzione, tenendo conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità, ne determina la misura osservando i criteri previsti dal presente articolo.

4. Gli incarichi hanno durata annuale, vanno conferiti entro il mese di gennaio di ogni anno e scadono al trentuno dicembre di ogni anno; non sono oggetto di tacito rinnovo; in caso di attribuzione tardiva, l'indennità decorre dalla data di formale attribuzione. I provvedimenti vanno tempestivamente trasmessi al Settore Risorse Umane. In via eccezionale, entro il budget assegnato alla struttura, la durata dell'attribuzione delle specifiche responsabilità può essere inferiore all'anno per le esigenze organizzative di cui alla lettera successiva ovvero connesse a cessazioni, assegnazioni, trasferimenti di personale.

5. Gli incarichi, correlati all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità a cui risultano finalizzati, possono essere soggetti a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento; gli incarichi sono, inoltre, revocabili, con atto scritto motivato, in conseguenza di sopravvenute variazioni contrattuali o organizzative, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi, in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato, in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.

6. L'indennità è di norma liquidabile a consuntivo dell'incarico svolto.

7. Gli importi da attribuire sono riproporzionati nei casi di: rapporti lavorativi iniziati o cessati in corso d'anno, contratti di lavoro a tempo parziale, fruizione di aspettative, assenza connessa a gravi patologie richiedenti terapie salvavita dopo i primi trenta giorni di assenza, per i giorni di sospensione disciplinare o sino alla revoca; gli importi da attribuire sono soggetti alle eventuali decurtazioni di legge;

8. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità.

9. Il sistema di ponderazione dell'indennità è sviluppato, in base alla norma contrattuale, su tre variabili, come di seguito rappresentate:

- a) grado rivestito;
- b) responsabilità connesse al grado;
- c) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione (benchmark esterno).

10. Al fine di determinare lo specifico grado rivestito dall'interessato occorre fare riferimento alla declaratoria che la rispettiva legge regionale ha introdotto. I gradi previsti dalla legislazione regionale devono, comunque, essere ricondotti alla tripartizione dei livelli gerarchici generali normalmente riconosciuta nell'ambito di corpi organizzati:

- Agente (Area Istruttori);

M. Lucarelli

[Signature]

[Signature]

[Signature] 012 - FPL *[Signature]*

[Signature]
28

[Signature]

- Sottufficiale (Area Istruttori);
- Ufficiale (Funzionari EQ).

11. L'ammontare massimo lordo è fissato dal contratto collettivo ad euro 3.000,00 per l'area istruttori ed euro 4.000,00 per l'area funzionari EQ; si assume convenzionalmente che il valore parametrico di un punto equivalga ad euro 100,00.

12. A ciascun grado, come sopra indicato, viene assegnato un parametro moltiplicatore che viene sviluppato secondo la rilevanza del grado ricoperto, come segue:

- Agente: parametro 10
- Sottufficiale: parametro 20
- Ufficiale: parametro 40

13. Il parametro del grado per il valore del punto determina il massimo del valore attribuibile.

14. Per le responsabilità connesse al grado l'individuazione del livello viene effettuata dettagliatamente e motivatamente dal dirigente competente sulla scorta della valutazione dell'attività esercitata attraverso la redazione della seguente scheda:

SCHEDA VALUTAZIONE RESPONSABILITÀ CONNESSE AL GRADO	
PARAMETRI	COEFFICIENTE DA 0 A 1
1) Rilevanza delle funzioni assegnate nei servizi interni o esterni	
2) Autonomia operativa	
3) Complessità responsabilità istruttoria	
4) Coordinamento di personale	
5) Relazioni con soggetti interni e/o esterni	
COEFFICIENTE MEDIO	

15. I livelli sono suddivisi a seconda del punteggio nel seguente modo:

LIVELLO	COEFFICIENTE
BASE	Da 0,1 a 0,4
MEDIO	Da 0,5 a 0,8
ELEVATO	Da 0,9 a 1

16. L'indennità non viene attribuita in caso di livello di punteggio inferiore a 0,4.

17. Riguardo alle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'Amministrazione (benchmark esterno), dalla comparazione esterna, raffrontata ad altre realtà istituzionali in applicazione dei criteri dettati dal CCNL, è possibile valutare che l'Ente comunale, di medie dimensioni strutturali e discreta complessità del livello di articolazione organizzativa interna ed esterna, abbia rilevanti competenze dirette in ambiti della sicurezza urbana, dell'ambiente e della tutela sociale, per cui si ritiene di dover assegnare un indice pari a 1,00.

18. Il budget individuale da imputare ai componenti del Corpo di Polizia a cui viene attribuita l'indennità di funzione è calcolata nel modo seguente:

BUDGET INDENNITÀ = valore massimo indennità riferita al grado X Coefficiente medio del livello di responsabilità (base, medio o elevato) X Indice di benchmark esterno (1,00)

19. L'importo lordo dell'indennità viene previsto per anno ed il relativo valore viene, comunque, determinato sulla base della capacità del fondo risorse decentrate di sostenere il relativo finanziamento.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

20. La determinazione effettiva dell'indennità attribuita al singolo dipendente individuato, per ogni anno, in quanto collegata allo stanziamento assegnato in sede di contrattazione decentrata a tale istituto, è effettuata successivamente alla stipula dell'accordo decentrato integrativo annuale.

21. Nel caso in cui la somma individuata nell'ambito della contrattazione decentrata o quella, comunque, disponibile risulti inferiore al budget previsionale complessivo, si procederà alla riduzione proporzionale dell'importo effettivo da erogare; di conseguenza gli importi, arretrati compresi, saranno liquidati a consuntivo.

22. Gli importi dell'indennità indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno solare; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale con rapporto a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattualmente determinate. L'indennità non è correlata, in modo automatico, alle assenze dal lavoro, comunque effettuate, utilizzandosi, ai fini della sua erogazione, il criterio della prevalenza del servizio prestato calcolata con riferimento all'anno di competenza.

Art. 39 – Indennità di servizio esterno

1. L'indennità, prevista dall'art. 100, CCNL Funzioni Locali, 2019/2021, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento di tale servizio.

3. L'indennità può essere erogata agli addetti di Polizia Locale chiamati a sostituire il personale ordinariamente preposto all'espletamento dei servizi esterni di vigilanza.

4. Nei casi particolari in cui la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni; l'indennità non potrà essere erogata nei casi di assenze per l'intera giornata lavorativa, qualunque sia la motivazione dell'assenza.

5. Il dirigente del servizio interessato, ove ne sussistano le condizioni giuridiche e normative, individua il personale dipendente avente diritto cui corrispondere l'indennità di cui al presente articolo, attestandone l'effettivo svolgimento e dandone comunicazione mensile al Settore Risorse Umane. L'indennità verrà erogata di norma su base trimestrale.

6. La misura dell'indennità giornaliera viene determinata nell'importo di euro 3,50 (tre euro e cinquanta/00) al giorno.

TITOLO VIII – DISPOSIZIONI FINALI

CAPO 13 – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 40 – Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

1. Le figure previste dalla normativa in materia di sicurezza sul lavoro, ognuna per la loro competenza, si impegnano:

- a dare applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali;
- ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza;
- a tutelare la salute e la sicurezza sul lavoro attraverso le misure previste, con specifico riferimento al d.lgs. n. 81/2008;
- ad individuare modalità di coinvolgimento, consultazione, informazione e formazione del Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, impegnandosi, altresì, a realizzare un piano di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di

salute e dei rischi, attraverso specifici moduli formativi, anche in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, compresi quelli correlati allo stress-lavoro e gli altri previsti dal d.lgs. n. 81/2008.

2. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
3. Le Parti si incontrano, su iniziativa di Parte pubblica o su richiesta delle Organizzazioni sindacali, per acquisire informazioni e verificare l'incidenza delle misure adottate concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro, alla presenza degli RLS e del CUG. Agli incontri, su invito del Presidente della delegazione trattante di Parte pubblica o del suo sostituto, può partecipare anche il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione individuato dall'Amministrazione con mere funzioni informative.
4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le Parti possono incontrarsi per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per stabilire, se necessario, specifiche linee di indirizzo.

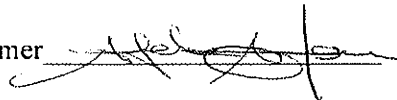
CAPO 14 – DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Art. 41 – Discipline transitorie

1. La *performance* relativa all'anno 2023 è disciplinata con le medesime regole del 2022, secondo le modalità puntualmente dettagliate da specifico Protocollo Operativo adottato dall'Amministrazione comunale con delibera di Giunta comunale; dal processo di valutazione performance 2023 in poi si applica l'istituto della normalizzazione previsto dal presente CCI.
2. A partire dall'anno 2023 la progressione orizzontale è disciplinata con le regole previste dal presente contratto integrativo, ad eccezione del sub-fattore di valutazione relativo a corsi di formazione interni la cui attivazione è da programmare nel PIAO 2024/2026.

Per la Parte Pubblica:

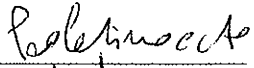
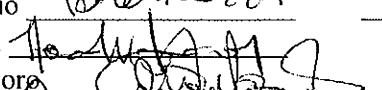
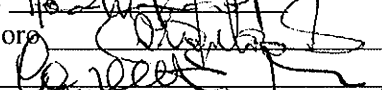
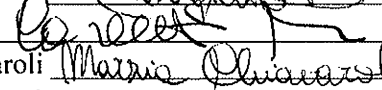
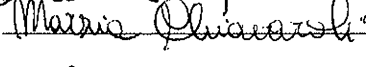
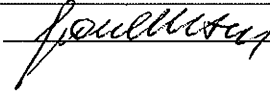
Presidente Parte Pubblica Dott.ssa Angela Erspamer
Componente Dott. Alberico Ambrosini



Per la Parte Sindacale:


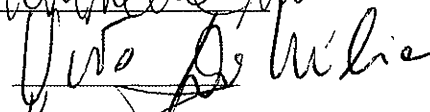
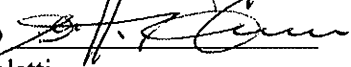
RSU

i Sigg.ri

Paola Finocchio 
Marco Brescia 
Oriano Candeloro 
Nino Carletti 
Marzia Chiavaroli 
Roberta Sivignani
Gianluca Verziere 

OOSS:

i Sigg.ri

FP CGIL Marinella Urso 
CISL FP Vito Di Milia 
UIL FPL Pino Trusso 
Candida Paoletti
GIOVANNI ALESSANDRA 