



COMUNE DI LUSERNA SAN GIOVANNI
Città Metropolitana di TORINO

ESPOSIZIONE

AL PUBBLICO

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI)

2023-2025

[Handwritten signatures and stamps]

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*


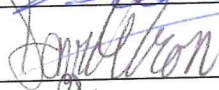


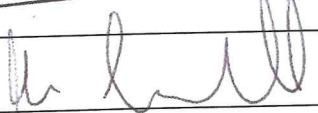
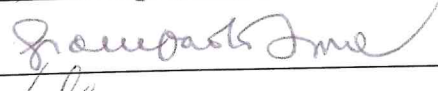
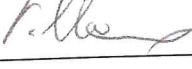
[Circular stamp: COMUNE DI LUSERNA SAN GIOVANNI - TORINO]

PREMESSO che:

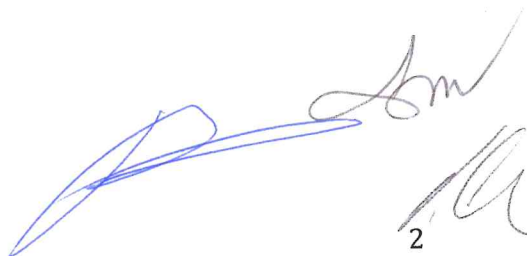



- le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale hanno sottoscritto, il giorno 14/11/2023, l'ipotesi di contratto in oggetto
- la Responsabile dell'Area Segreteria e il Responsabile dell'Area Ragioneria di questo Ente, in data 11/12/2023 hanno reso la relazione tecnico finanziaria illustrativa, ai sensi dell'art. 40, comma 3 sexies e 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, così come disciplinato dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012
- il Revisore dei conti del Comune di Luserna San Giovanni, il 13/12/2023 ha reso sull'ipotesi del succitato C.C.D.I., ha certificato la compatibilità degli aspetti economico finanziari rispetto ai vincoli di bilancio e alle norme di legge e la compatibilità legislativa e contrattuale dei contenuti
- la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del C.C.D.I. stesso con deliberazione n. 173 del 13/12/2023, dichiarata immediatamente eseguibile
- la costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 è avvenuta mediante Determinazione n. 187 del 20/04/2023.

DATO ATTO che con nota n. 23692 in data 12/12/2023 le parti sono state convocate per la sottoscrizione definitiva tra il 13 ed il 20 dicembre 2022.

Nella sede del Comune di Luserna San Giovanni, la delegazione di parte pubblica comunale e la parte sindacale, sottoscrivono definitivamente, per il Comune di Luserna San Giovanni, il seguente CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI).

RUOLO	GENERALITÀ	DATA	FIRMA
Presidente Delegaz. Parte Pubblica	MANA Paolo	20 DIC. 2023	
Rappresentante territoriale CGIL	TRON Davide	18 DIC. 2023	
Rappresentante territoriale CGIL	FRENCIA Mauro	20/12/2023	
Rappresentante territoriale CISL	MASCOLO Roberto	20 DIC. 2023	
Rappresentante territoriale UIL	BUA Renato		_____
Componente RSU	CHIARBONELLO Massimo	19/12/23	
Componente RSU	FAVA Giampaolo	19/12/23	
Componente RSU	VILLANO Stefano	19/12/2023	





TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019-2021, sottoscritto del 16/11/2022 (da ora solo CCNL), nonché tutti i CCNL del comparto Regioni-Autonomie Locali (o Funzioni Locali) per le parti ancora vigenti;
- b) il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. "Testo Unico sul Pubblico Impiego" (da ora solo D.Lgs. n. 165/2001), in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) il D.Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e) il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- f) il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con D.G.C. n. 074 del 08/05/2019.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Amministrazione di Luserna San Giovanni (da ora solo COMUNE), ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente CCDI, avente vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli articoli 7 e 8 del CCNL sia per la parte giuridica che per la parte economica.
3. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente CCDI.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o P.E.C., almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. 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.
6. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale o la disdetta di cui al precedente comma 4.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le Parti convengono che, nel corso del primo quadrimestre di ogni anno, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica.
2. La Delegazione Trattante di Parte Sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4

Interpretazione autentica dei Contratti Decentrati Integrativi

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

Art. 5

Rinvio

1. Per quanto concerne le relazioni sindacali si fa ampio ed esaustivo rinvio al TITOLO II del CCNL.
2. In questo COMUNE non viene costituito l'organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6 del CCNL stesso.



TITOLO III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 6

Nuovo sistema di classificazione

1. Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire lo strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offre un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale;
2. L'adozione del nuovo sistema di classificazione del personale è stata attuata con D.G.C. n. 071 in data 12/04/2023 a decorrere dal 01/04/2023 nel rispetto di quanto previsto dalle relazioni sindacali in materia.

Art. 7

Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrisponderci mensilmente per tredici mensilità, è attualmente individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella A allegata al CCNL.
2. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area.
3. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
4. Le risorse destinate all'istituto vengono quantificate seguendo le linee di indirizzo dettate dalla Giunta comunale le individuerà ai differenziali stipendiali che saranno riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
5. Le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL - € 350,00) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle Aree (ad esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.
6. Il numero massimo dei beneficiari dei differenziali stipendiali non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente per ciascuna Area (arrotondato all'unità superiore).
7. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna area e tipologia è di:

Differenziale economico	Operatori	Operatori Esperti	Istruttori	Funzionari e EQ
Standard	N. 1	N. 2	N. 7	N. 2
Maggiorazione per addetti coordinamento polizia locale - art. 96			N. 1	

8. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

Requisiti di partecipazione

- a) titolarità di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, presso il Comune di Luserna San Giovanni al 1° gennaio dell'anno di selezione
- b) permanenza minima nella fascia economica in godimento, anche con il regime contrattuale

previgente, pari a 24 mesi nel Comune di Luserna San Giovanni o presso altra pubblica amministrazione alla data del 1° gennaio dell'anno di selezione

- c) assenza nel triennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il/la dipendente viene ammesso/a alla procedura con riserva e, ove lo/a stesso/a rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al/la dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il/la dipendente viene definitivamente escluso/a dalla procedura
- d) presenza in servizio, nel triennio precedente all'anno di selezione, per almeno 180 giorni all'anno; saranno considerati servizio i periodi relativi all'interdizione dal lavoro per maternità (D.Lgs. 26/03/2001, n. 151 s.m.i.), alla maternità/paternità e parentale (articolo 9, comma 3, D.Lgs. 27/10/2009, n. 150 s.m.i.), agli infortuni sul lavoro, alle malattie professionali, alle terapie salvavita, alle assenze per assistenza all'handicap, limitatamente ai portatori di handicap (Legge 05/02/1992, n. 104 s.m.i.), ai distacchi sindacali e alle ferie; non saranno computati nel servizio effettivo le rimanenti tipologie di assenze
- e) conseguimento di valutazione annuale media riferita al triennio precedente all'anno di selezione di un punteggio non inferiore a:
- punti 6/10 per i dipendenti appartenenti all'area operatori
 - punti 7/10 per i dipendenti appartenenti alle aree operatori esperti, istruttori e funzionari
 - punti 80/100 per i dipendenti con attribuzione di incarico di EQ

Ponderazione dei criteri di valutazione

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

AREA	A VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL TRIENNIO PRECEDENTE Art. 14, comma 2, lettera d) punto 1 e lettera e) (NON INFERIORE AL 40%)	B ESPERIENZA PROFESSIONALE - Art. 14, comma 2, lettera d) punto 2 e lettera e) (NON SUPERIORE AL 40%)	C ULTERIORI CRITERI Art. 14, comma 2, lettera d) punto 3
OPERATORI	60	40	==
OPERATORI ESPERTI	60	40	==
ISTRUTTORI	70	30	==
FUNZIONARI ed EQ	70	30	==

Criteri specifici di valutazione:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

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

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

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nella medesima categoria economica o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

amministrazioni di comparti diversi, al 31 dicembre dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione secondo quanto stabilito nei requisiti di partecipazione.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:
Punteggio = (punteggio max per Area contrattuale) x (n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato) / (n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area).

C. Ulteriori criteri

Non vengono introdotti con riserva di prevederli nei successivi aggiornamenti annuali.

D. Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lettere secondo le effettive aree contrattuali di appartenenza.

9. La Progressione Economica all'interno delle Aree 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 Collettivo Decentrato Integrativo di riferimento.
10. La disciplina contrattuale e di legge dispone che le Progressioni Economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente nell'Ente.
11. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:
 - a) maggior anzianità di servizio nell'Ente
 - b) maggiore età anagrafica
 - c) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni
 - d) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica
 - e) minor numero di progressioni economiche effettuate.
12. Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla Progressione Economica all'interno delle Aree ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.



TITOLO IV
INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 8

Istituzione e caratteristiche

1. Sono istituite posizioni di lavoro di elevata responsabilità e elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL denominate incarichi di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ).

Art. 9

Conferimento e revoca degli incarichi per le EQ

1. I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di EQ sono stabiliti nell'allegato A al presente CCDI.

Art. 10

Graduazione ai fini della retribuzione di posizione per le EQ

1. I criteri per la graduazione ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione per incarichi di EQ sono stabiliti nell'allegato A al presente CCDI.

Art. 11

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le EQ

1. A decorrere dal 31/12/2022 con valenza dal 01/01/2023, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 17, comma 5, del CCNL viene istituito lo stanziamento teorico delle EQ (comprensivo di maggiorazione della posizione e della retribuzione di risultato del Segretario Comunale la cui gestione è rinviata alle specifiche norme contrattuali di comparto); il fondo è passibile di revisione in caso di nuove disposizioni legislative, regolamentari o contrattuali.
2. Sono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati EQ:
- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ, l'ente destina una quota almeno del 20% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ
 - b) il fondo come quantificato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera g), viene suddiviso tra le EQ sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente come segue: per ciascuna EQ viene determinata la retribuzione teorica massima in proporzione al monte retribuzione di posizione con il monte retribuzione di risultato stabiliti secondo la precedente lettera a)
 - c) ciascun incaricato concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano dettagliato degli Obiettivi che costituisce il Piano della Performance
 - d) al termine del periodo di riferimento i soggetti referenti provvedono alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dagli stessi affidati ai responsabili di EQ sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati, integrati dalla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dell'ente o dell'Area effettuata dal Nucleo di Valutazione, come previsto dal vigente Sistema di Valutazione
 - e) la retribuzione teorica massima di risultato di ciascuna EQ come sopra determinata viene materialmente riconosciuta segue:


Valutazione	Percentuale
Da 70,00% a 89,99%	Pari alla valutazione
Da 90,00% a 100,00%	100

una valutazione inferiore al 70% osta al riconoscimento della retribuzione di risultato e produce gli effetti previsti dal contratto e dal regolamento per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance

[Handwritten signatures and stamps]

8

FP 06/11
JT



- f) nel caso di prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato
- g) per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico
- h) per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21/05/2018 (specifiche disposizioni di legge) e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j), del medesimo CCNL, concordano nel non prevedere riduzioni da applicare alla retribuzione di risultato.
3. I predetti criteri sono applicati a decorrere dal 01/01/2023.
4. La maggiorazione del F.R.D. parte variabile dello 0,22% del monte salari 2018 (quota 2022 e 2023) pari a complessivi € 2.183,22 è proporzionalmente destinata (45,65%) per € 996,64 all'incremento della retribuzione di risultato 2023.
5. Per l'anno 2023 la temporanea economia di € 16.737,50 dovuta all'aspettativa del Dipendente matricola 208 entro il tetto delle risorse destinate alla retribuzione accessoria delle Elevate Qualificazioni, è disponibile per un impiego non continuativo, nel limite di € 10.000,00, per l'incremento della retribuzione di risultato e del suo riparto nell'osservanza dei criteri del presente articolo.



TITOLO V RAPPORTO DI LAVORO

Art. 12

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del C.C.N.L. 21/05/2018, le parti confermano l'accordo in materia siglato il 21/05/2019.
2. Concordano, pertanto, che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.
3. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - a) grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente
 - a) necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare
 - b) situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap
 - c) situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo
 - d) situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - 1) 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;
 - 2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - 3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - 4) 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.
4. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del C.C.N.L. 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
5. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 13

Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Ai sensi dell'art. 24, comma 1, del C.C.N.L. 21/05/2018 la reperibilità è remunerata con la somma di € 12,00 per 12 ore al giorno, importo che viene raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano, ove possibile, la rotazione tra più soggetti anche volontari.
5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.

Art. 14

Lavoro straordinario e Banca delle ore

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

- a) il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33, è pari a zero
- b) l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL, può essere elevato fino a n. 12 mesi) mesi nei seguenti casi:
 - 1) dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni
 - 2) dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004.
2. Non è prevista l'elevazione del limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del C.C.N.L. dell'1/04/1999; non rientrano nel computo le prestazioni rese in forza di normative speciali e remunerate con fondi trasferiti da altri enti.
3. Entro il 28 febbraio dell'anno successivo deve essere segnalato per scritto da ciascun dipendente quanto del lavoro straordinario prestato nell'anno precedente si intende recuperare; il recupero deve avvenire entro il 30 giugno (sempre dell'anno successivo); le ore non segnalate da recuperare vengono liquidate d'ufficio entro il 30 aprile (sempre dell'anno successivo); le ore segnalate e non recuperate entro il 30 giugno sono perdute.

Art. 15

Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il competente Responsabile di Area o con il Segretario Comunale (per le EQ)
 - b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico
 - c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici
 - d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai competenti Responsabili di Area o dal Segretario Comunale (per le EQ)
 - e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001
 - b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992
 - c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 C.C.N.L. 21/05/2018
 - d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie
 - e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.



TITOLO VI
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I
Risorse e premialità

Art. 16
Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di **esclusiva competenza dell'Amministrazione** e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti vigenti o altri che interverranno nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. La costituzione del fondo delle risorse decentrate **per l'anno 2023**, primo anno del triennio in esame in questa sede, è stata effettuata con Determinazione n. 187 del 20/04/2023 (inviata ai soggetti sindacali competenti con nota n. 10578 del 01/06/2023 a norma dell'art. 8, comma 4, ultimo periodo del CCNL) in base agli indirizzi assegnati dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 072 in data 12/04/2023.
3. Le risorse disponibili da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, comma 2, del medesimo CCNL, al netto delle poste destinate a compensi per specifiche previsioni di legge come da prospetto di cui al seguente art. 18, comma 4, totalizzano € **141.220,18** (di cui € **118.003,19** di parte stabile ed € **23.216,99** di parte variabile)
4. Le risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2, lett. b), CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella succitata Determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.
5. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c), CCNL per il conseguimento di specifici obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance sono state stanziati in sede di determinazione di costituzione iniziale del fondo per l'anno 2023 nella somma di € **6.448,21**. Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare.
6. Le parti prendono atto che il Fondo per le Risorse Decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare a una diminuzione o a un aumento del Fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente CCDI.
7. Alle risorse disponibili di cui al precedente comma 3 si somma l'incremento in parte stabile in via definitiva di € **5.728,00** mediante corrispondente diminuzione del fondo storico per la retribuzione del lavoro straordinario (che passa da € 19.728,00 ad € **14.000,00** complessivi); dette nuove risorse sono prioritariamente destinate al finanziamento dei differenziali stipendiali.

Art. 17
Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa
 - b) premi correlati alla performance individuale
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis, C.C.N.L. 21/05/2018 e all'art. 84-bis CCNL (attività disagiate esposte a rischi, pertanto, pericolose o dannose per la salute o implicanti il maneggio di valori)

- d) indennità di turno e indennità di reperibilità
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 CCNL
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art.100 del CCNL (per il personale della Polizia Locale avente titolo)
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera c), (specifiche disposizioni di legge) del C.C.N.L. del 21/05/2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del C.C.N.L. 21/05/2018 (ISTAT)
- h) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili.

Art. 18

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CC.CC.NN.LL. e normative vigenti), e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL e vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le Parti convengono quindi sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono uniformati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo
 - b) le risorse, attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei/le dipendenti che conseguono le migliori performance
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del/la dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente CCDI in corrispondenza a ciascuna fattispecie esistente prevista dall'art. 80, comma 2, del CCNL; è fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi del precedente art. 2, comma 5.
4. Per l'anno 2023, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 138 del 27/09/2023, le Risorse Decentrate disponibili complessive per la contrattazione integrativa, quantificate in € 146.948,18 (di cui € € 23.216,99 per parte variabile) tra le diverse modalità di utilizzo esistenti previste dall'art. 80, comma 2, del CCNL, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL, sono ripartite come di seguito specificato:

ISTITUTI FINANZIATI	2022	2023
Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, da destinare al personale sulla base del vigente sistema di valutazione della performance con i criteri definiti dai CCDI di riferimento	€ 37.353,97	€ 38.536,68
Quota proporzionale (45,65%) della maggiorazione F.R.D. dello 0,22% monte salari 2018 (anni 2022 e 2023) destinata retribuzione risultato EQ		€ 996,64
Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis C.C.N.L. 21/05/2018 (e art. 84-bis CCNL)	€ 3.448,00	€ 3.500,00

ISTITUTI FINANZIATI	2022	2023
Maggiorazione per lavoro in orario ordinario notturno, festivo e notturno-festivo (art. 17, comma 2, lett. d), contratto 01/04/1999)	€ 50,00	€ 50,00
Indennità di turno di cui all'art. 30 CCNL	€ 0,00	€ 0,00
Indennità di reperibilità ex art. 24 C.C.N.L. 21/05/2018	€ 4.450,00	€ 5.500,00
Compensi alle categorie B, C e D non P.O. per l'esercizio di compiti con attribuzione di specifiche responsabilità, ex art. 70 quinquies, comma 2, C.C.N.L. 21/05/2018	€ 1.487,57	
Compensi alle categorie B, C e D non P.O. per l'esercizio di compiti con attribuzione di specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies, comma 1, C.C.N.L. 21/05/2018	€ 8.825,00	
Indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 CCNL		€ 14.150,01
Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies C.C.N.L. 21/05/2018 e art. 100 CCNL (POLIZIA LOCALE)	€ 300,00	€ 500,00
Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies C.C.N.L. 21/05/2018 e art. 97 CCNL (POLIZIA LOCALE)	€ 1.300,00	€ 1.500,00
Compensi ai messi notificatori riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del C.C.N.L. 14/09/2000		
Indennità di comparto	€ 14.468,96	€ 14.854,99
Progressioni economiche pregresse e in corso	€ 51.513,75	€ 57.147,36
Nuove differenziali stipendiali finanziati con risorse stabili, da attribuire al personale sulla base dei criteri definiti dall'art. 7 del presente CCDI		€ 10.212,50

5. Si provvederà al pagamento delle indennità di cui sopra solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determina previa delibera della Giunta di indirizzi per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere dell'organo di revisione.

CAPO II - Performance organizzativa e individuale

Art. 19

Premio correlato alla performance organizzativa e individuale

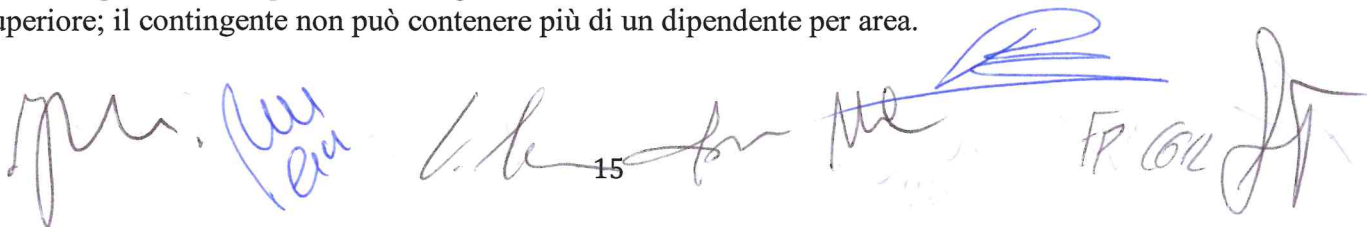
- Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 20, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
- Le risorse destinate annualmente alla performance vengono ripartite al 70% per l'assegnazione dei premi legati alla performance organizzativa ed al 30% per l'assegnazione dei premi legati alla performance individuale.
- I premi correlati alla performance individuale vengono assegnati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
- Come previsto nell'art. 16, comma 6, del presente CCDI, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
- I fondi destinati alla performance organizzativa ed alla performance individuale, calcolati nella percentuale di cui al precedente comma 2, al netto della quota per la "maggiorazione del premio individuale" di cui al successivo art. 20, vengono suddivisi tra i dipendenti come stabilito ai commi seguenti.
- La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.Lgs. n. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare dell'Area.
- La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al raggiungimento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà conseguito in sede di Relazione della Performance almeno al 70% e solamente se la performance individuale supera il 70% (60% per i dipendenti area operatori).

8. La performance individuale, di cui all'articolo 9 del D.Lgs. n. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore da parte della competente Posizione Organizzativa, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
9. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 70% (60% per i dipendenti di Area contrattuale Operatori).
10. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti a incentivare la performance individuale.
11. Il personale assente dal servizio per periodi superiori a 6 mesi non partecipa all'erogazione del premio correlato alla performance individuale, fatta salva l'applicazione della legislazione vigente.
12. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
13. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
14. Non ha diritto alla partecipazione al premio individuale il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
15. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di Posizione Organizzativa, considerando proporzionalmente alla durata, eventuali prestazioni part-time, assunzioni o cessazioni in corso d'anno. Il budget destinato annualmente alla performance individuale viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al periodo precedente, individuando un budget pro-capite.
16. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL il 30% (limite minimo) di tale budget è attribuito alla maggiorazione del premio individuale regolata dal successivo art. 20.
17. Al netto della maggiorazione di cui al precedente comma 16, per ogni dipendente, in base alla valutazione individuale, il premio viene così suddiviso:
- valutazioni uguali o superiori al 90%: quota 100%
 - valutazione tra il 70% (60% per i dipendenti di Area contrattuale Operatori) e il 89,99%: quota direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito
 - valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di premio per i dipendenti appartenenti alle Aree contrattuali Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari EQ
 - valutazione inferiore al 60%: nessuna distribuzione di premio per i dipendenti appartenenti all'Area contrattuale Operatori.
18. I fondi destinati alla performance organizzativa ed alla performance individuale, calcolati nella percentuale di cui al comma 2, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo art. 20, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:
- valutazione complessiva dipendente = (quota conseguimento obiettivo x 0,70) + (valutazione individuale x 0,30)
 - punti singolo dipendente = $\frac{\text{valutazione complessiva dipendente} \times \text{parametri di cui al comma 17}}{\text{risorse destinate annualmente alla performance}}$
 - quota singolo dipendente = $\frac{\text{punti singolo dipendente}}{\text{somma punti singolo di tutti i dipendenti ammessi}}$ x punti singolo dipendente
19. Il riparto non genera resti o avanzzi.

Art. 20

Maggiorazione del premio individuale

- La percentuale dei dipendenti cui la maggiorazione del premio individuale deve essere assegnata è pari al 10% del personale partecipante al premio della performance individuale.
- Il contingente dei dipendenti assegnatari viene determinato mediante arrotondamento all'unità superiore; il contingente non può contenere più di un dipendente per area.



15

FR 06/12

3. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione minima pari o superiore al 90%.
4. In caso di parità si terrà conto, nell'ordine, dei seguenti criteri di priorità:
 - a) rotazione rispetto ad analoga situazione verificatasi nell'anno precedente (dal 2020)
 - b) posizione economica più bassa
 - c) minore età anagrafica
5. La maggiorazione individuale viene ripartita in quote uguali tra i facenti parte del contingente di cui al precedente comma 2 tenendo conto proporzionalmente della durata del servizio, di eventuali prestazioni part-time, e di assunzioni o cessazioni in corso d'anno.
6. Il riparto non genera resti o avanzi.

CAPO III - Disciplina delle indennità

Art. 21

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti l'attribuzione; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Responsabile di Area di assegnazione
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità; ad ogni indennità corrisponde, pertanto, una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.
9. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità e, in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80, comma 3, del CCNL.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui al precedente art. 19.

Art. 22

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
 - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri

prestatori con analogo ruolo/mansioni

- b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni
 - c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità
 - d) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità ecc.).
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
 4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree contrattuali di appartenenza.
 5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo dei competenti Responsabili di Area, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - b) dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
 6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:
 - a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute
 - b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive
 - c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici
 - d) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
 7. Si stabilisce che l'indennità per rischio venga erogata ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
 8. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree contrattuali di appartenenza.
 9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo dei competenti Responsabili di Area, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze



- b) dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
10. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:
- attribuzione in via continuativa di funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza con formale incarico della funzione di "agente contabile", per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta effettivamente adibito al servizio cassa di cui al presente comma
 - sono, pertanto, escluse tutte le giornate di assenza dal lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali il dipendente in servizio risulti impegnato in attività che non comportano il maneggio di valori di cassa.
11. Presupposti, quantificazione ed erogazione dell'indennità per maneggio valori sono contenuti nell'allegato B al presente contratto.
12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata, sulla base di un anno lavorativo standard composta da n. 240 giornate entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

Condizione di lavoro		Importo giornaliero
A	personale esposto a rischio	€ 1,60
B	personale esposto a disagio	€ 3,80
C	personale con maneggio valori	Vedere allegato B

13. Viene, inoltre, riconosciuta, nell'ambito delle fattispecie A e B, un'indennità giornaliera di € 15,00 in caso di prestazione lavorativa in servizi esterni resa per almeno l'80% della giornata in caso di calamità o esigenze straordinarie di sicurezza.
14. In caso di compresenza di più fattispecie le indennità delle fattispecie A e B vengono tra loro sommate sempre con il limite massimo giornaliero complessivo di € 15,00.
15. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80, comma 3, del CCNL.

Art. 23

Indennità per specifiche responsabilità

- L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL è disciplinata dall'allegato C.
- Qualora dall'applicazione della disciplina di cui sopra dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

CAPO IV - Altri compensi e incentivi

Art. 24

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

- I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi funzioni tecniche (art. 113, D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. ed art. 45 D.Lgs. 31/03/2023, n. 36 e s.m.i.)
 - incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della legge n. 145/2018)
 - compensi ISTAT (art.70-ter C.C.N.L. 21/05/2018).
- Le modalità ed criteri per la ripartizione degli incentivi di cui alle lettere a) e b) del precedente comma 1 sono contenuti in specifici regolamenti approvati dalla Giunta Comunale.

Art. 25

Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse derivanti dall'applicazione di altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge vengono previste, ove sussistenti, nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, lettera a), CCNL.

Le relative competenze saranno riconosciute ai dipendenti interessati secondo le specifiche discipline di ciascuna fattispecie approvate nelle sedi competenti.

CAPO V - Sezione Polizia locale

Art. 26

Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - a) articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017
 - b) articolo 56-*ter* del CCNL 21/05/2018
 - c) articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14/09/2000
 - d) articolo 14, comma 4, del CCNL 01/04/1999
 - e) al regolamento comunale che sarà adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU.
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
3. I costi dei servizi svolti dalla 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 posti a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art. 27

Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL le Parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4, lettera c), e 5, del D. Lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, ai sensi del comma 2, dell'art. 98 del CCNL (resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente alla data del 21/05/2018)
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita deliberazione della Giunta comunale, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 Codice della Strada ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
3. La destinazione della somma di cui al comma 1 lettera c) è al lordo degli oneri a carico dell'ente. La destinazione di tali somme nel Fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

Art. 28

Indennità di servizio esterno

La quota del fondo per le risorse decentrate da destinare annualmente al finanziamento dell'indennità di servizio esterno è fissata dalla contrattazione integrativa dell'ente.

2. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL compete al personale della Polizia Locale, è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compete al personale della Polizia Locale che rende la prestazione lavorativa per almeno l'80% della giornata:
 - a) in via continuativa ordinaria € 2,00 al giorno
 - b) in caso di grandi eventi (fiere, competizioni sportive etc.) € 15,00 al giorno
 - c) in caso di calamità o esigenze straordinarie di sicurezza € 15,00 al giorno.
3. Gli importi sono indicativi e, qualora dovessero risultare insufficienti, si provvederà a recuperare le somme necessarie da risparmi su altre poste del fondo o, ove totalmente o parzialmente impossibile, al riproporzionamento.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
6. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con:
 - a) l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL
 - b) le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lettera b) e 34, del C.C.N.L. 06/07/1995 e s.m.i.
 - c) i compensi connessi alla performance individuale e collettiva
 - d) i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 26.
7. L'indennità di servizio esterno è stimata nell'importo annuo indicato nella tabella di cui al precedente art. 18, comma 4.

Art. 29

Indennità di funzione

1. La quota del fondo per le risorse decentrate da destinare annualmente al finanziamento per le finalità di cui all'art. 97 del CCNL è fissata dalla contrattazione integrativa dell'ente.
2. L'indennità viene erogata al personale dell'Area Istruttori e dell'Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
3. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
 - a) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al ruolo svolto
 - b) le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Responsabile/Comandante della Polizia Locale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane in numero non superiore al 20% arrotondato per difetto (con il minimo di una) del personale di vigilanza addetto all'Area
 - c) non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.
4. L'importo dell'indennità attribuibile, compatibilmente con la quota del fondo destinata a norma del comma 1, varia da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 1.800,00 annui.
5. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)
6. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con:
 - a) l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL
 - b) l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lettera b), del C.C.N.L. 06/07/1995 e s.m.i.
 - c) l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL
 - d) i compensi correlati alla performance individuale e collettiva

 20  

e) i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui al precedente art. 26.

7. L'indennità non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TITOLO VII - Disposizioni Finali

Art. 30

Salute e sicurezza sul lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m), del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - a) l'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali
 - b) in accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali
 - c) l'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** sui contenuti previsti dalla legge
 - d) la **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), del D. Lgs. n. 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art. 31

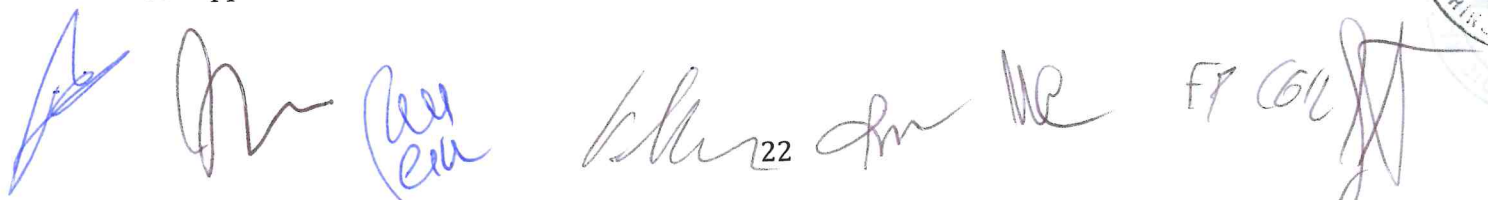
Innovazioni tecnologiche

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:
 - a) le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
 - b) gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione che, attraverso l'utilizzo degli strumenti tecnologici in uso presso i vari uffici e servizi, potranno essere svolti con modalità on-line.

Art. 32

Disposizioni transitorie e finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai Contratti Collettivi Nazionali di lavoro vigenti.
2. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse dell'anno 2024 qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro 30 giorni dall'approvazione del F.R.D. definitivo per lo stesso anno.
3. Lo stanziamento *una tantum* a carico del bilancio dello 0,55% del monte salari 2018, ammontante ad € 2.729,02 complessivi, per progressioni tra le aree (eventualmente integrato a norma di legge) è destinato alle figure professionali dei Collaboratori dei servizi amministrativi e contabili appartenenti all'Area degli Operatori Esperti con i criteri previsti dall'allegato B al vigente regolamento comunale per l'ordinamento degli uffici e dei servizi - norme di accesso agli impieghi e modalità concorsuali con applicazione della Tabella C allegata al C.C.N.L. 16/11/2023.



INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Criteri per il conferimento e la revoca.

Criteri per la graduazione ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione.

1 - CONFERIMENTO

1. In conformità al Capo II del C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali 16/11/2022 (di seguito CCNL), nel Comune di Luserna San Giovanni, in quanto ente privo di proprio personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, sono titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione (di seguito EQ) disciplinati dal citato Capo II dello stesso CCNL.
2. In relazione al precedente comma 1, a ciascun dipendente a cui sia conferito l'incarico di responsabilità di una struttura apicale è riconosciuta l'attribuzione della EQ il cui valore economico sarà determinato dal sistema di graduazione vigente nell'Ente.
3. L'attribuzione dell'incarico di EQ, in conformità con l'articolo 109, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, è disposta con decreto motivato del Sindaco, ai dipendenti appartenenti alla categoria D (fatte salve le eccezioni consentite dal CCNL).
4. Ai fini del conferimento, il Sindaco individuerà i soggetti che riterrà idonei prendendo in esame tutti i dipendenti cui l'incarico può essere attribuito che, a qualunque titolo, prestino servizio presso l'Ente, motivando la scelta operata, con riferimento ai seguenti criteri:
 - a) professionalità e competenza, espressa mediante il possesso di specifici titoli di studio richiesti dalla posizione che si intende attribuire o da esperienza settoriale
 - b) valutazione conseguita nell'ultimo triennio
 - c) anzianità di servizio nell'area che si intende attribuire o nelle funzioni che si intendono assegnare, anche con riferimento alle modalità manifestate nell'espletamento del servizio riguardo l'assenza di problematicità o eventuale cause di demerito
 - d) capacità di direzione e integrazione organizzativa, espressa mediante l'assenza di situazioni di contenzioso o di conflitto interpersonale
 - e) eventuali procedimenti disciplinari.
5. L'attivazione degli incarichi deve essere coerente col vigente ordinamento professionale, con l'assetto strutturale ed organizzativo, con i piani delle attività e degli obiettivi dell'Ente.
6. Di norma, gli incarichi hanno durata triennale; sulla base di specifiche esigenze e motivazioni, possono, comunque, essere attivati incarichi con durata diversa entro i limiti consentiti.
7. Il conferimento degli incarichi è effettuato dal Sindaco, previa selezione, tenendo conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare e dei requisiti culturali posseduti nonché delle attitudini, della capacità professionale e dell'esperienza acquisita dai dipendenti cui può essere attribuito.
8. Il Servizio personale promuove un bando di selezione dove si descrivono le responsabilità attribuibili, le funzioni e i programmi assegnabili e le competenze attese. I candidati dovranno presentare istanza di candidatura con un curriculum teso a dimostrare le competenze possedute. Si può prescindere dal bando quando nell'Ente sia presente un unico dipendente in possesso dei requisiti richiesti per legge o per contratto per ciascun specifico incarico.
9. È consentito, in casi specifici e motivati, il conferimento di incarichi a personale con contratto part time non inferiore al 50%.
10. È ammesso il ricorso alla facoltà di cui all'art. 19, commi 2, 3, 4 e 6.
11. La responsabilità di strutture apicali può essere attribuita a dirigenti comandati parzialmente da altri Enti.

2 - SCADENZA, RINNOVO E REVOCA

1. Ciascun incarico decade alla data della scadenza indicata nell'atto di conferimento, senza alcuna possibilità di proroga tacita.
2. Ai titolari di EQ non è riconosciuto alcun diritto al rinnovo dell'incarico oltre la scadenza indicata nell'atto di conferimento.
3. Gli incarichi di EQ possono essere rinnovati, senza alcun limite, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali.
4. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale con il procedimento previsto nell'articolo 18, comma 3, del CCNL.
5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione, tanto di posizione quanto di risultato.

3 - GRADUAZIONE AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELLA RELATIVA INDENNITÀ

1. La graduazione degli incarichi è effettuata con metodologia adottata della Giunta Comunale con deliberazione n. 041 in data 20/03/2019.
2. La suddetta graduazione si basa su criteri predeterminati che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. I macro fattori presi in considerazione sono i seguenti:
 - a) dimensione
 - b) responsabilità e relazioni
 - c) professionalità
 - d) gestione.
3. La retribuzione di posizione può variare da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00.
4. La graduazione prevede almeno quattro fasce al fine di consentire l'assorbimento, in relazione ad ogni singolo incarico, percorsi ascensionali o discensionali a seguito di nuove o diverse minori competenze assegnate ovvero derivanti da accorpamenti di servizi a seguito di riassetto organizzativo.
5. Ciascuna singola fascia prevede una forbice tra un minimo e un massimo che attribuisce un margine di discrezione all'Ente nella definizione dell'importo specifico per ciascun incarico.
6. I tetti minimo e massimo di retribuzione di posizione sono definiti in relazione al ruolo ed ai compiti assegnati con l'incarico.
7. Specifico differenziale viene attribuito agli incarichi conferiti a titolari di EQ in forza di quanto previsto dagli artt. 16, comma 3, e 23, comma 5.
8. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato sono oggetto di contrattazione integrativa.



ALLEGATO B

Art. 1 Beneficiari

1. L'indennità condizioni di lavoro per maneggio valori spetta a personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori monetari o cui corrisponda un determinato valore monetario (buoni pasto, buoni benzina, voucher) e che sono chiamati a rendicontare la gestione ed a risponderne.
2. Non vengono considerati i valori costituiti da strumenti di pagamento elettronico.
3. I beneficiari sono:
 - a) l'economista comunale (soggetto che rende il conto) le cui spettanze sono assorbite forfetariamente dall'indennità ex art. 84 CCNL 16/11/2022
 - b) gli agenti contabili (soggetti che rendono il conto)
4. Tutti i Responsabili di Area vengono nominati agenti contabili e non beneficiano dell'indennità.
5. Ogni Responsabile di Area può indicare un dipendente tra quelli assegnatigli per ciascuna area di competenza per la nomina ad agente contabile.

Art. 2 Presupposti e condizioni

1. L'indennità giornaliera viene corrisposta per le sole giornate nelle quali il dipendente beneficiario è effettivamente adibito ai servizi di cui all'art. 1, comma 1, e sono, pertanto, esclusi:
 - a) i periodi di assenza per qualsiasi causa
 - b) i periodi in cui il dipendente beneficiario sia impegnato in attività che non comportino il maneggio di valori.

Art. 3 Quantificazione

1. La graduazione per la quantificazione dell'indennità di maneggio valori viene stabilita come segue:

FASCIA	VALORI ANNUI MANEGGIATI	INDENNITÀ GIORNALIERA
1	Fino ad € 2.000,00	€ 0,00
2	Da € 2.000,01 ad € 10.000,00	€ 1,00
3	Da € 10.000,01 ad € 30.000,00	€ 1,70
4	Oltre € 30.000,00	€ 2,00

Art. 4 Liquidazione

1. La liquidazione e corresponsione dell'indennità avviene annualmente a consuntivo, di norma entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, con provvedimento del Responsabile del Servizio Personale, sulla base agli importi maneggiati attestati formalmente dai Responsabili di Area interessati.
2. Nella attestazione suddetta devono essere indicati, oltre alle generalità degli aventi diritto, anche gli elementi di carattere temporale che consentano di quantificare il totale delle giornate nelle quali il dipendente è stato effettivamente adibito ai servizi di cassa.
3. Per il calcolo delle spettanze l'importo dei valori maneggiati si determina per gli agenti contabili in base agli importi attestati secondo il precedente comma 1.
4. Per l'economista comunale è prevista, separatamente ed autonomamente, un'indennità forfetaria per particolari responsabilità che assorbe la presente come già evidenziato al precedente art. 1, comma 3, lettera a).

ALLEGATO C

Art. 1 - Finalità

1. In applicazione della disposizione di cui all'art. 84 del C.C.N.L. Funzioni Locali del 16/11/2022, il presente allegato disciplina la graduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti comunali per lo svolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità.
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

Art. 2 - Destinatari

1. Destinatari del compenso di cui al precedente art. 1 sono tutti i dipendenti comunali appartenenti alle Aree contrattuali Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari EQ di cui all'art. 12 del CCNL 16/11/2022.
2. In particolare, i dipendenti ai quali possono essere erogati i compensi per specifiche responsabilità sono coloro che, nell'ambito dei rispettivi servizi/aree di appartenenza, non sono responsabili di servizi e ricadono nelle ipotesi di cui agli articoli seguenti.

Art. 3 - Criteri

1. Il compenso è determinato in valori annui lordi ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità, attestato dai singoli responsabili di area/servizio, incaricati di posizione organizzativa.
2. Sulla base dell'ampia previsione contrattuale, non è possibile fornire in materia un'indicazione completa e precisa, avente carattere di generalità, delle diverse casistiche che possono essere ricondotte alla disciplina del citato art. 84 CCNL 16/11/2022.
3. Si tratta di un compenso accessorio volto a remunerare solo l'assunzione formale di particolari e specifiche responsabilità da parte dei lavoratori delle diverse categorie: tale indennità ha infatti natura ristorativa dell'assunzione di attribuzioni di particolare responsabilità da parte del personale indicato, in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate. Coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza ed, in quanto tali, integralmente esigibili (cfr. allegato A al CCNL 16/11/2022), siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'ente.
4. La tipicità della prestazione o del ruolo esclude la particolare posizione.
5. Le particolari posizioni non sono generalizzate e non coincidono obbligatoriamente con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
6. Per Specifiche Responsabilità si intendono quelle attività che implicano, dato quanto sopra, le seguenti caratteristiche:

1) Professionalità:

- *giuridica*: viene valutata la complessità dello scenario normativo necessario per l'espletamento della funzione, nonché il grado di specializzazione richiesta dal compito affidato
- *tecnica*: viene valutata la complessità delle competenze tecniche di base necessarie per l'espletamento della funzione, nonché il grado di specializzazione richiesta dal compito affidato, compresa la necessità di iscrizione ad albi professionali
- *gestionale*: viene valutata la responsabilità di istruttorie particolarmente complesse, la complessità derivante dal fatto che i compiti affidati presentano un elevato grado di interfunzionalità rispetto a soggetti interni ed esterni, la responsabilità di sistemi relazionali complessi, la responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, 'Pelli em' in the center, and 'FP COL' on the right.

esterni), la responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni), la responsabilità di concorso decisionale.

2) Complessità direzionali organizzative:

- collocazione nella struttura (l'attività implica direzione e coordinamento di unità semplice o complessa, di squadre di lavoratori, conduzione di gruppi di lavoro appositamente individuati)
- complessità incarico tecnico organizzativo (responsabilità di apposizione parere di regolarità tecnica sulle proposte deliberative, responsabilità di partecipazione a commissioni di concorso o di gara etc.)
- relazioni interne (l'attività comporta una interfaccia con il personale dell'ente appartenente ad altre aree ed implica il saper coinvolgere altri colleghi all'interno stesso ente nella realizzazione di obiettivi assegnati)
- relazioni esterne (la qualità del servizio reso ha una significativa rilevanza esterna, l'attività comporta una interfaccia con altri soggetti esterni – ente pubblico, cittadini, soggetti privati- per arrivare alla realizzazione degli obiettivi assegnati)
- innovazione e sviluppo (viene valutata la capacità di saper anticipare le novità, la propensione all'innovazione e la capacità di introdurre nell'ente elementi di novità, sia strumentali che normativi)
- attività di studio e ricerca (l'attività può comportare l'approntamento di progetti in autonomia, l'assegnamento ad analisi e ricerche che possono portare al miglioramento dell'attività e delle decisioni prese).

3) Responsabilità

- economica
- amministrativa

(L'attività assegnata comporta una gestione completa del procedimento, attribuita con atto formale, la responsabilità di gestione di risorse; la responsabilità temporanea di attività sostitutiva della EQ; la responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici, la responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività)

4) Strategicità

(La natura dei compiti affidati è tale da precluderne in tutto o in parte l'attribuzione ad altri dipendenti. L'attività implica la responsabilità di preposizione a strutture complesse e strategiche per l'ente).

Art. 4 - Importi

1. La quota del fondo per le risorse decentrate da destinare annualmente al finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità è fissata dalla contrattazione integrativa dell'ente.
2. Le indennità annuali degli incarichi di specifica responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 16/11/2022, non superiori all'importo di Euro 3.000,00, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, sono specificatamente determinate ed attribuite a norma del successivo art. 5, comma 1, entro i seguenti limiti:

AREA CONTRATTUALE	INDENNITÀ ATTRIBUIBILE	
	MINIMO	MASSIMO
OPERATORI ESPERTI	€ 400,00	€ 1.500,00
ISTRUTTORI	€ 500,00	€ 2.800,00
FUNZIONARI e EQ	€ 2.500,00	€ 3.500,00

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano più responsabilità, al dipendente interessato è attribuita quella di valore economico più elevato con espresso divieto di cumulo.

4. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro, in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
5. Nei casi di astensione facoltativa dal lavoro o in caso di assenza prolungata fatti, salvi i periodi di assenza per la fruizione del periodo di ferie, gli incarichi sono sospesi fino alla data di ripresa del servizio con conseguente riduzione proporzionale dell'indennità.

Art. 5 - Conferimento degli incarichi ed attribuzione delle indennità

1. In riferimento agli incarichi di specifica responsabilità di cui all'84 CCNL 16/11/2022 ed in base ai criteri di cui al precedente art. 3 si individuano le seguenti fattispecie che danno diritto all'attribuzione dell'indennità:
 - a) formale attribuzione di ruolo e funzioni di vicario di Area con particolare riferimento a quelle per cui sono richieste speciali formazioni ed abilitazioni
 - b) coordinamento di unità operative di almeno 3 unità
 - c) nomina ad economo comunale.
2. Gli incarichi di specifica responsabilità sono conferiti ciascuno secondo le discipline specifiche relative alle differenti materie interessate; il soggetto che li conferisce trasmette immediatamente in copia il relativo provvedimento, unitamente ad una proposta di quantificazione, al Servizio Personale che procede al riconoscimento della relativa indennità sentito il Segretario Comunale.

Art. 6 - Durata e revoca degli incarichi

1. Gli incarichi di specifica responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 16/11/2022:
 - a) sono a tempo determinato con durata temporale che in ogni caso può eccedere quella del soggetto che li ha conferiti
 - b) sono rinnovabili con atto formale e motivato del soggetto competente
 - c) possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato:
 - I. in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi
 - II. in conseguenza all'accertamento di gravi inadempienze da parte dell'incaricato
 - III. per periodi di assenza superiori a 60 giorni continuativi diversi da astensione dal lavoro per maternità (D.Lgs. 26/03/2001, n. 151 s.m.i.), maternità/paternità e parentale (articolo 9, comma 3, D.Lgs. 27/10/2009, n. 150 s.m.i.), infortuni sul lavoro, malattie professionali, terapie salvavita, assenze per assistenza all'handicap, limitatamente ai portatori di handicap (Legge 05/02/1992, n. 104 s.m.i.), distacchi sindacali e ferie
 - IV. in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.

Art. 7 - Corresponsione delle indennità

1. Entro il 28 febbraio di ciascun anno i titolari di posizione organizzativa verificano a consuntivo circa l'effettiva assunzione della responsabilità, del grado e del tempo di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati nell'anno precedente e trasmettono la relativa attestazione al Nucleo di Valutazione ed al Servizio Personale.
2. Il Servizio Personale liquida le relative indennità, di norma, entro il successivo mese di maggio.



Pavan
[Signature]
[Signature]
FP CGIA
[Signature]