



**COMUNE DI CAPRI LEONE**  
**Città Metropolitana di Messina**

N° 302 del Reg.

Data 30/11/2023

## Deliberazione della Giunta Comunale

**OGGETTO: CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA PARTE NORMATIVA 2023-2025 ED ECONOMICA 2023 - INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA. INTEGRAZIONE DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE 368 DEL 15.12.2022 - INDIVIDUAZIONE SOSTITUTO PRESIDENTE DELEGAZIONE TRATTANTE**

L'anno DUEMILAVENTITRE il giorno TRENTA del mese NOVEMBRE alle ore 18:10 nella sala delle adunanze del Comune suddetto. Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'Appello risultano:

PRESENTE ASSENTE

GRASSO	BERNARDETTE FELICE	Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MANCARI	RICCARDO	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TODARO	MARIA ROSALBA	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MANCUSO	CALOGERO	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TASCONE	VALENTINA	Assessore	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Partecipa il Segretario Comunale D.ssa, **Maria Gabriella Crimi** la quale provvede alla redazione del presente verbale;

Riscontrata la validità della seduta dal numero degli intervenuti, il        Sindaco BERNARDETTE GRASSO assume la presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a deliberare sull'argomento di cui all'oggetto sopra indicato.

**OGGETTO: CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA PARTE NORMATIVA 2023-2025 ED ECONOMICA 2023 – INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA. INTEGRAZIONE DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE 368 DEL 15.12.2022 - INDIVIDUAZIONE SOSTITUTO PRESIDENTE DELEGAZIONE TRATTANTE**

**PREMESSO CHE** in data 16.11.2022 è stato definitivamente stipulato il CCNL 2019/2021, comparto Funzioni Locali;

**RILEVATO CHE** il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 stabilisce all'art. 79 che le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività vengano determinate annualmente dagli Enti, secondo le modalità definite da tale articolo, e individua le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, nonché le risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, individuando le disposizioni contrattuali previgenti dalla cui applicazione deriva la corretta costituzione del fondo per il salario accessorio;

**PRESO ATTO CHE** l'art. 8, comma 1, del CCNL 16.11.2022, prevede che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, possono essere negoziati con cadenza annuale;

**VISTO** l'art. 23, comma 2, D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 che dispone: "2. (...) *al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016*";

**RICHIAMATI:**

- l'art. 40, comma 3 bis, del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., che così recita: "*Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione*";
- l'art. 40, comma 3 *quinquies*, del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., il quale prevede che "*La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3 bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali*

possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'affettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di 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. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile (...);

- l'art. 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., il quale prevede, al comma 1, che: "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3 quinquies, sesto periodo";

#### **VISTI:**

- l'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 165/2001, il quale recita: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";

- l'art. 45, comma 3, del D. Lgs. 165/2001, che dispone: "I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati: a) alla performance individuale; b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione; c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute";

- gli artt. 7 e 8 del CCNL 2019/2021;

**RIBADITA** la necessità del rispetto, da parte della delegazione trattante, dell'art. 40 del D. Lgs. 165/2001, ai sensi del quale: "Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione";

#### **RILEVATO** che,

-con delibera di Giunta Comunale 368 del 15.12.2022 il competente organo di direzione politica ha provveduto alla costituzione di delegazione trattante di Parte pubblica composta dal Segretario Comunale e da tutti i Responsabili di Area pro- tempore;

- nella succitata delibera non viene indicato il sostituto del Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, in caso di assenza o impedimento dello stesso, che si ritiene debba essere

individuato nella persona del Responsabile dell'area Finanziaria, Dott. Giuseppina Mangano, già componente della predetta delegazione;

**DATO ATTO** che, con Determinazione della Responsabile del Settore Economico-finanziario, Registro Generale n. 869 del 24.11.2023, Registro Settoriale n. 41 del 23.11.2023, è stato costituito il Fondo risorse decentrate per l'annualità 2023, nel rispetto dei vincoli normativi e delle capacità di bilancio dell'Ente, e che lo stesso è stato certificato dall'Organo di Revisione, il quale ha reso parere favorevole giusto verbale n. 29 del 29.11.2023;

**RITENUTO**, quindi, che per dare attuazione alle disposizioni sopra richiamate occorre che il competente organo di direzione politica formuli alla delegazione trattante di parte pubblica le direttive utili per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo e per definire obiettivi e vincoli atti ad indirizzare l'attività di confronto sindacale in esito alla quale verranno definite le modalità generali di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate previste per l'anno 2023;

**RIBADITO** che, come chiarito dall'ARAN nell'ambito di *“La procedura della contrattazione decentrata integrativa - Comparto Regioni e Autonomie locali - Marzo 2013”*, *“spetta al competente organo di direzione politica (giunta o altro analogo organo, in relazione alla tipologia degli enti del comparto), necessariamente ed in via preventiva, la formulazione delle direttive alla delegazione trattante, per definirne gli obiettivi strategici ed i vincoli anche di ordine finanziario. Le direttive, in modo particolare, devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio e degli obiettivi del PEG o di analoghi strumenti di programmazione previsti dagli ordinamenti degli altri enti del comparto. Indicazioni ulteriori possono utilmente riguardare le scelte prioritarie che devono presiedere alla utilizzazione delle risorse sia stabili sia variabili, in relazione ai vari istituti del trattamento economico accessorio. Per una efficace azione contrattuale, le direttive devono essere chiare e puntuali, precisando gli obiettivi e le priorità che l'ente intende conseguire, evitandosi, tuttavia, prescrizioni specifiche e dettagliate che potrebbero causare irrigidimento delle posizioni negoziali (...)”*;

**CONSIDERATO** che l'organo di direzione politica formula direttive e/o linee guida finalizzate a fornire indirizzo alla delegazione trattante di parte datoriale, in ordine alle trattative negoziali, affinché queste si conformino e garantiscano adeguato supporto al raggiungimento degli obiettivi programmatici individuati come prevalenti dall'Amministrazione, con esclusiva finalità:

- di orientare e finalizzare l'azione negoziale della parte pubblica verso determinati obiettivi, definendo quindi le strategie dell'attività posta in essere dalla delegazione trattante di parte pubblica;
- di definire i margini entro i quali la trattativa dovrà svolgersi, in maniera tale da consentire alla delegazione trattante la necessaria autonomia nella gestione del confronto;
- di definire gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio e degli obiettivi del Piano della *performance*;
- di definire le scelte prioritarie che devono presiedere alla quantificazione ed all'utilizzazione delle risorse sia stabili sia variabili;

**POSTO** che, preliminarmente, occorre dare indirizzo alla delegazione trattante per la definizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – *parte normativa* (2023-2025);

**VISTA**, a tal fine, l'allegata piattaforma normativa e ritenuta la stessa meritevole di approvazione, come schema della preintesa (parte normativa) da raggiungere in sede di contrattazione decentrata integrativa tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione sindacale;

**RILEVATO** poi che, quanto alla *parte economica* annualità 2023, con riferimento ai principali istituti giuridici, si formulano alla delegazione trattante di parte pubblica, in termini di valori massimi, le seguenti indicazioni:

- avere una visione unitaria del fondo destinato ai trattamenti accessori sottoposti ai vincoli di contenimento della spesa;
- dare applicazione all'istituto della *Indennità condizioni di lavoro* di cui all'art. 84 *bis* del CCNL-Funzioni locali del 16/11/2022 (che ingloba i soppressi istituti dell'indennità di rischio, disagio e maneggio valori), attraverso una adeguata verifica delle singole posizioni lavorative, in modo da prevederne la corresponsione in presenza delle situazioni legittimanti, prevedendo, sulla base della previsione storica, a tal fine la somma di € 5.400,00;
- attribuire eventualmente l'*Indennità per le specifiche responsabilità* di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 e l'*Indennità di funzione di Polizia Locale* di cui art. 97 del CCNL 16/11/2022 – nei limiti previsti dallo stesso CCNL – in presenza delle necessarie condizioni legittimanti, prevedendo un budget di € 16.000,00;
- attribuire l'*Indennità di turno* di cui art. 30 del CCNL 16/11/2022 – nei limiti previsti dallo stesso CCNL – in presenza delle necessarie condizioni legittimanti, prevedendo, in base della previsione storica, un budget di € 9.000,00;
- attribuire l'*Indennità di servizio esterno della Polizia Locale*, di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022 – nei limiti previsti dallo stesso CCNL – in presenza delle necessarie condizioni legittimanti, stanziando un budget di € 2500,00;
- destinare all'indennità di *reperibilità*, in ragione della spesa storica, la somma di € 6000,00;
- destinare all'indennità di *maggiorazione festiva*, in ragione della spesa storica, la somma di € 3.300,00;
- destinare all'indennità personale educativo ex art 94 del CCNL fl del 16.11.2022, attesa l'assenza dal servizio del dipendente assegnato, la somma di € 400,00;
- destinare la somma di €10.000,00 alle progressioni economiche per l'anno 2023 che si dovranno svolgere nel rispetto delle percentuali, delle procedure e dei criteri definiti nella piattaforma normativa del CCDI 2023-2025;
- destinare alla *performance* organizzativa e individuale, da intendersi quale risultato aggiuntivo rispetto a quello derivante dall'ordinaria prestazione di lavoro, la somma residua da distribuire in ragione dei ai risultati raggiunti per gli obiettivi individuati nel *Piano della performance 2023* quale allegata sezione del PIAO 2023-2025, in armonia con le vigenti disposizioni legislative, contrattuali e con quanto disposto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance*;
- eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei vari precedenti istituti andranno ad incrementare il budget destinato a compensare la *performance*;

**RITENUTO** dunque, per quanto sopra indicato, formulare direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per il prossimo avvio della contrattazione con le OO.SS. per le finalità di cui sopra;

**VISTI:**

- il D. Lgs. n. 267/2000;
- il D. Lgs. n. 165/2001;
- il D. Lgs. n. 150/2009;
- l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Sicilia;
- i CCNL Comparto Funzioni Locali;
- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento sul Funzionamento degli Uffici e dei Servizi;

## PROPONE

- 1) **DI RICHIAMARE** la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) **DI PRENDERE ATTO** della delibera di Giunta Comunale 368 del 15.12.2022 con la quale si è provveduto alla costituzione della Delegazione Trattante di Parte pubblica composta dal Segretario Comunale e da tutti i Responsabili di Area pro- tempore e di integrare la predetta deliberazione, individuando, nel Responsabile dell'Area Finanziaria, Dott. Giuseppina Mangano, il sostituto del Presidente della delegazione in caso di assenza o impedimento di quest'ultimo;
- 3) **DI DARE ATTO** che, giusta Determinazione della Responsabile del Settore Economico - Finanziario, Registro Generale n. 869 del 24.11.2023, Registro Settoriale n. 41 del 23.11.2023, risulta costituito il Fondo risorse decentrate per l'annualità 2023, nel rispetto dei vincoli normativi e delle capacità di bilancio dell'Ente, e che lo stesso è stato certificato dall'Organo di Revisione, il quale ha reso parere favorevole giusto verbale n. 29 del 29.11.2023;
- 4) **DI DARE ATTO** che:
  - la trattativa deve svolgersi nel rispetto del principio di parità di entrambe le parti negoziali e deve essere condotta secondo criteri di completezza, speditezza ed economicità, oltre che correttezza e buona fede;
  - la contrattazione si limiterà, nel rispetto di disposizioni legislative e contrattuali, alla disciplina delle materie espressamente demandate a tale forma di relazione sindacale dal CCNL, evitando di trattare materie diverse;
- 5) **DI FORMULARE** i seguenti indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione parte normativa (2023-2025) ed economica (annualità 2023) da avviare, e precisamente:
  - **Di approvare** l'allegata piattaforma normativa, prodromica all'operato della delegazione trattante di parte pubblica e volto alla sottoscrizione del CCDI, *parte normativa*;
  - **Di formulare** alla delegazione trattante di parte pubblica, quanto alla *parte economica* annualità 2023, con riferimento ai principali istituti giuridici, in termini di valori massimi, le seguenti indicazioni:
    - ✓ avere una visione unitaria del fondo destinato ai trattamenti accessori sottoposti ai vincoli di contenimento della spesa;
    - ✓ dare applicazione all'istituto della *Indennità condizioni di lavoro* di cui all'art. 84 bis del CCNL-Funzioni locali del 16/11/2022 (che ingloba i soppressi istituti dell'indennità di rischio, disagio e maneggio valori), attraverso una adeguata verifica delle singole posizioni lavorative, in modo da prevederne la corresponsione in presenza delle situazioni legittimanti, prevedendo, sulla base della previsione storica, a tal fine la somma di € 5.400,00;
    - ✓ attribuire eventualmente l'*Indennità per le specifiche responsabilità* di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 e l'*Indennità di funzione di Polizia Locale* di cui art. 97 del CCNL 16/11/2022 – nei limiti previsti dallo stesso CCNL – in presenza delle necessarie condizioni legittimanti, prevedendo un budget di € 16.000,00;
    - ✓ attribuire l'*Indennità di turno* di cui all'art. 30 del CCNL 16/11/2022 – nei limiti previsti dallo stesso CCNL – in presenza delle necessarie condizioni legittimanti, prevedendo, in base della previsione storica, un budget di € 9.000,00;
    - ✓ attribuire l'*Indennità di servizio esterno della Polizia Locale*, di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022 – nei limiti previsti dallo stesso CCNL – in presenza delle necessarie condizioni legittimanti, stanziando un budget di € 2500,00;
    - ✓ destinare all'indennità di *reperibilità*, in ragione della spesa storica, la somma di € 6000,00;

- ✓ destinare all'indennità di *maggiorazione festiva*, in ragione della spesa storica, la somma di € 3.300,00;
  - ✓ destinare all'indennità personale educativo ex art 94 del CCNL fl del 16.11.2022, attesa l'assenza dal servizio del dipendente assegnato, la somma di € 400,00;
  - ✓ destinare la somma di €10.000,00 alle progressioni economiche per l'anno 2023 che si dovranno svolgere nel rispetto delle percentuali, delle procedure e dei criteri definiti nella piattaforma normativa del CCDI 2023-2025;
  - ✓ destinare alla *performance* organizzativa e individuale, da intendersi quale risultato aggiuntivo rispetto a quello derivante dall'ordinaria prestazione di lavoro, la somma residua da distribuire in ragione dei ai risultati raggiunti per gli obiettivi individuati nel *Piano della performance 2023* quale allegata sezione del PIAO 2023-2025, in armonia con le vigenti disposizioni legislative, contrattuali e con quanto disposto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance*;
  - ✓ eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei vari precedenti istituti andranno ad incrementare il budget destinato a compensare la *performance*;
- 6) **DI DARE MANDATO** ai Responsabili delle Aree competenti al fine di espletare tutto quanto risulti necessario al fine di dare esecuzione al presente provvedimento per quanto di rispettiva competenza;
- 7) **DI PUBBLICARE** la presente deliberazione all'albo pretorio *on line* dell'Ente e nella sezione "*Amministrazione trasparente*" del sito istituzionale;
- 8) **DI DISPORRE** la trasmissione del presente atto a Responsabili di Area, Sindacati e RR.SS.UU.;
- 9) **DI DICHIARARE** il presente provvedimento immediatamente esecutivo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 44/91.



Il Proponente  
Il Sindaco  
Avv. F. Bernardette Grasso





COMUNE DI CAPRI LEONE  
(Città Metropolitana di Messina)

UFFICIO SEGRETERIA

Ai sensi dell'articolo 49 del D. Lgs 18/08/2000, sulla proposta di deliberazione ante riportata e presentata dal Responsabile dell'Area  
Per quanto riguarda la regolarità TECNICA si esprime parere "FAVOREVOLE"

Li, 29/11/2023



Il Responsabile dell'Area  
Amministrativa Istituzionale – Vigilanza Urbana  
Dott.ssa Angela Agostino Ninone

*Angela Agostino Ninone*

UFFICIO RAGIONERIA

Per quanto riguarda la regolarità contabile si esprime parere "FAVOREVOLE"

Li, 29/11/2023

Il Responsabile dell'Area Economico- Finanziaria  
(D.ssa Giuseppina Mangano)

*Giuseppina Mangano*

ATTESTAZIONE COPERTURA FINANZIARIA PROP. DI IMPEGNO (ART. 153 – COMMA 5- D.L.GS N. 267/2000)

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 267 del 18/08/2000

SI ATTESTA LA COPERTURA FINANZIARIA COME SEGUE:

Capitolo 1018000 Tit 1 Miss. 1 Pgm 1 Mca 1 IMP. 1

Il Responsabile dell'Area Economico- Finanziaria  
(D.ssa Giuseppina Mangano)

*Giuseppina Mangano*

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione e soprariportata;  
VISTI i pareri acquisiti ai sensi dell'art. 53 della Legge 142/90, recepito dalla L.r. 48/91 e s.m.i.;  
CONSIDERATO che nulla osta per l'approvazione;  
VISTA La Legge 142/90 recepita nella Regione Siciliana con L.R. 48/91;  
RITENUTO di dover approvare e fare propria la proposta di deliberazione di cui prima;  
VISTO l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;  
Con voti unanimi espressi nei modi e termini di legge

DELIBERA

Di approvare la superiore proposta di deliberazione che si intende integralmente trascritta ad ogni effetto di Legge nel presente dispositivo.

Successivamente, stante l'urgenza di provvedere, ad unanimità di voti la Giunta Comunale

DELIBERA

Dichiarare la presente immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12, L.R. 44/91.

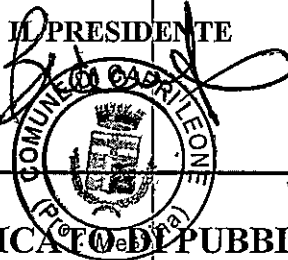
Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma

L'ASSESSORE ANZIANO

IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO COMUNALE

*Moncari Piccoli*



*Marco Fella*

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto attesta, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio – On Line del Comune (www.comune.capri Leone.me.it) il giorno \_\_\_\_\_ e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

L'ADDETTO

**ATTESTAZIONE**

Il sottoscritto Segretario attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ e che nessuna osservazione e reclamo è pervenuto.

Capri Leone li, \_\_\_\_\_

Il Responsabile del Servizio

Il Segretario Comunale

**ESECUTIVITÀ**

Trasmessa ai Capigruppo Consiliari con nota Prot. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

L'Addetto

Il Responsabile del Servizio

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

Essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile;

Dopo trascorsi dieci giorni dalla data di pubblicazione;

Capri Leone li 30/11/2023

Il Segretario Comunale

È copia conforme all'originale li \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale

La presente deliberazione è stata trasmessa all'Ufficio

Li \_\_\_\_\_

Il Responsabile dell'Ufficio Segreteria



# COMUNE DI CAPRI LEONE

*CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA*

## CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI CAPRI LEONE

Triennio 2023 - 2025

SOTTOSCRITTO IN DATA    /    /2023

Preintesa del    /    /2023

(Approvato con delibera di Giunta Comunale n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_ / \_\_\_\_ /2023)

<i>Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante</i> .....	4
<i>Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione</i> .....	5
<i>Art. 3 - Interpretazione Autentica</i> .....	5
<b>TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI</b> .....	6
<i>Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali</i> .....	6
<i>Art. 5 - Diritti e libertà sindacali</i> .....	7
<i>Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali</i> .....	7
<i>Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori</i> .....	8
<b>TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO</b> .....	8
<i>Art. 8 - Lavoro Straordinario</i> .....	8
<i>Art. 9 - Banca delle ore</i> .....	9
<b>TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'</b>	
<i>Art. 10 - Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)</i> .....	9
<i>Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro -Principi generali</i> .....	10
<i>Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro</i> .....	10
<i>Art. 13 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022</i> .....	14
<i>Art. 15 - Indennità di funzione Polizia Locale</i> .....	18
<i>Art. 16 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale</i> .....	20
<i>Art. 17 - Turno</i> .....	20
<i>Art. 18 - Reperibilità</i> .....	21
<i>Art. 19 - Premi correlati alla performance organizzativa</i> .....	21
<i>Art. 20 - Premi correlati alla performance individuale</i> .....	22
<i>Art. 21 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge</i> ..	22
<i>Art. 21 bis- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato ai titolari di EQ</i> .....	23
<i>Art. 22- Progressione Economica - Criteri e procedure</i> .....	23
<i>Art. 23 -Servizio Mensa/Buoni Pasto</i> .....	26
<i>Art. 24 - Criteri relativi alla Formazione</i> .....	26
<b>TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE</b> .....	27
<i>Art. 25 - Eccedenza di Personale</i> .....	27
<b>TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO</b> .....	27
<i>Art. 26- Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro</i> .....	27
<i>Art. 27- Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni</i> .....	27
<i>Art. 28 - Tutela della Privacy</i> .....	28
<b>TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE</b> .....	28
<i>Art. 29- Monitoraggio e verifiche</i> .....	28
<i>Art. 30 - Norme finali</i> .....	28

# COMUNE DI CAPRI LEONE

Messina

L'anno duemilaeventitre, il giorno \_\_\_\_\_ del mese di \_\_\_\_\_, alle ore \_\_\_\_\_ e  
ss. presso la stanza del segretario comunale del Comune si sono riunite in fase di preintesa:

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	PRESENTI SI/NO	Nominativo
1. Presidente		
2. Componente		
3. Componente		
4.		

Delegazione di parte sindacale:

Sigla	PRESENTI SI/NO	Nominativo
FP CGIL		
CISL FP		
UIL FPL		
CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI		

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome	PRESENTI SI/NO

## Disposizioni Preliminari

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 16.11.2022.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. Lgs 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs.n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs.. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

-Atto di indirizzo della Giunta per l'avvio della contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;

-Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verifichi la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 e s.m.i.).

-Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) al presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del contratto, trascorsi 15 giorni senza rilievi da parte dell'organo di controllo.

-Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

### Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e successive modifiche, è così composta:

Per la parte datoriale:

_____	(Presidente)
_____	(Componente)
_____	(Componente)
_____	(Componente)
_____	(Componente)
_____	(Componente)

2. Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

---

---

---

---

---

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

..... (CGIL FP)  
..... (CISL FPS)  
..... (UIL FPL)  
..... (CSA Regioni Autonomie locali)

### **Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nell' Area degli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed Elevata Qualificazione, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato dalla data di stipula del CCDI per gli istituti contrattuali previsti.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 79 CCNL 16.11.2022), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

### **Art. 3 - Interpretazione Autentica**

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 16.11.2022)
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

## TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

### Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizi o uffici	Funzioni essenziali
Stato civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.
Polizia municipale	Assicurare con un nucleo di personale limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività antinfortunistica e di pronto intervento; c. assistenza al servizio attinente alla rete stradale.
Servizi a rete	Interventi urgenti ed indifferibili alle reti.
Protezione civile	Prestazioni svolte da una squadra di pronto intervento.
Servizi scolastici	Relativamente alla somministrazione dei pasti e servizio scuolabus

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a. i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
  - b. i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS., entro il 5° giorno precedente lo sciopero, il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
  - c. durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
  - d. le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
  - e. in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione ed al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o altri mezzi di comunicazione/diffusione.
3. Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.



## **Art. 5 - Diritti e libertà sindacali**

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:

- a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i., oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
- b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
- c) le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., salvo che si svolgano fuori orario di lavoro;
- d) oltre il monte ore di cui sopra, le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente, ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.

2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:

- a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS., firmatarie del presente contratto collettivo decentrato, possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
- b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
- d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
- e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

## **Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali**

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.

2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.

3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.

4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.

5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

### **Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori**

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
  - Innovazioni organizzative nel lavoro;
  - Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
  - Promozione delle pari opportunità;
  - Qualità dei servizi erogati;
  - Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

## **TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO**

### **Art. 8 - Lavoro Straordinario**

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro settimanale.
3. Fermo restando il principio secondo il quale la prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore, le prestazioni del lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
4. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario. In proposito potrà essere utilizzata al massimo la somma stanziata nell'anno 1998 ridotta del 3%. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.
5. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.
6. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile dell'Area cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata.
7. Per esigenze straordinarie/imprevedibili, debitamente motivate, quali ad es. emergenza idrica, emergenza di natura igienico/sanitaria, che possono pregiudicare la salute/incolumità pubblica, i limiti di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999 possono essere elevati.  
La Giunta Comunale, in base alle disponibilità di bilancio, al verificarsi dell'evento di cui al capoverso precedente, individua l'importo da destinare al lavoro straordinario in deroga al limite di cui all'art. 14, comma 1 del CCNL 1.4.1999, che verrà alimentato con fondi di bilancio, mentre il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL 1.4.1999 può essere aumentato per un numero di dipendenti non superiore al 2%.
8. Per quanto non previsto dai contratti nazionali, si applica l'art 5 del D. Lgs 66/2003 e successive modificazioni.

9. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario).

10. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario).

11. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b) (Nozione di retribuzione) incrementata del rateo della 13<sup>a</sup> mensilità.

12. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

13. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

14. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

15. In materia di lavoro straordinario, per i titolari di incarichi di EQ si rimanda a quanto previsto si applicano le disposizioni di cui al comma 1, L. d) ed e) dell'art. 20 del CCNL FL 16.11.2022.

#### **Art. 9 - Banca delle ore**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

5. A livello di ente, previa informazione ai sensi dell'art. 4, comma 6 (Informazione) o dell'art. 6, comma 5 (Organismo paritetico per l'Innovazione) del CCNL FL DEL 16.11.2022, viene effettuato il monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed il suo utilizzo. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

### **TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'**

#### **Art. 10 - Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate).**

1. La quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che,

altresi, le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale.

2. La giunta in sede di linee di indirizzo determina anche in termini percentuali, il budget da destinare ai singoli istituti con particolare riferimento alle specifiche responsabilità, all'indennità di funzione, alla performance e alle PEO.
3. Le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito.
4. La ripartizione delle risorse finanziarie deve rispettare il principio della corrispettività. Pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7, D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. ).
5. Per ciascun esercizio, in assenza di CCDI, si potrà procedere alla liquidazione degli istituti disciplinati esclusivamente dal CCNL e specificatamente Turno, Reperibilità e Maggiorazione Festiva nei limiti di quanto previsto dal CCNL.

#### **Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro - 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 il ristoro, 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 dei responsabili di posizione organizzativa previa apposita conferenza di servizi.
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, pertanto, ad ogni indennità corrisponde 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, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.
10. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Posizione Organizzativa e previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative che determinino le condizioni e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività.
11. La liquidazione delle indennità avviene a consuntivo con apposito atto della EQ. e a seguito della verifica della sussistenza dei presupposti.

#### **Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro**

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- disagiate;

- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - implicanti il maneggio di valori.
2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della Posizione Organizzativa e previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative che determinino le condizioni e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
4. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:
- valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
  - caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79.
6. La presente disciplina trova applicazione dal momento della sua approvazione e per tutti gli istituti contrattualizzati per l'anno 2023.
7. La misura dell'indennità di condizioni di lavoro è determinata in considerazione dei fattori appresso indicati:

- Si definisce attività **disagiata** quella del personale che opera con prestazioni lavorative caratterizzate da:
  - ✓ Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
  - ✓ Improgrammabilità dell'orario di servizio, orario di servizio spezzato riconducibili a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività, anche, eventualmente, in orari notturni. Prestazione lavorativa resa, dalla stessa unità di personale, per particolari esigenze dell'Ente, in favore di più Aree. Particolari condizioni spaziali della prestazione lavorativa che richiedono lo svolgimento della stessa in più sedi / unità immobiliari. Attività di messo. (peso causale 1)
  - ✓ Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare, resi anche in orario notturno, nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico. (peso causale 3)
  - ✓ Ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana, disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi – formazione) (peso causale 5)

L'indice di disagio che si attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento è il seguente:

- a. Indice di disagio assente (peso causale 0)
- b. indice di disagio basso (peso causale 1)
- c. indice di disagio medio (peso causale 3)
- d. indice di disagio alto (peso causale 5)

- Si definisce attività **rischiosa** quella del personale che opera con prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale:

- ✓ Con sostanze chimiche e biologiche (peso 1);
- ✓ Con catrame – bitume – oli e loro derivati (peso 1);
- ✓ Con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati ivi compresa raccolta e smaltimento (peso 3);
- ✓ Con esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere (peso 3);
- ✓ Ad attività con impiego di macchine complesse ed esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (peso 3);
- ✓ Ad attività di manutenzione dell'acquedotto, fognature e della rete di illuminazione (peso 3);
- ✓ Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori (peso 5);
- ✓ Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico (peso 3);
- ✓ Conduzione cucina (peso 3).

La condizione del rischio non è collegata al profilo professionale attribuito al personale, ma dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui i dipendenti operano. L'indice di rischio che si attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento è il seguente:

- a. Indice di rischio assente (peso causale 0)
- b. indice di rischio basso (peso causale 1)
- c. indice di rischio medio (peso causale 3)
- d. indice di rischio alto (peso causale 5)

- Si definisce attività **di maneggio valori** quella del personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante (con esclusione del bancomat), dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali.

La pesatura del maneggio valori in base all'entità delle risorse è la seguente:

- ✓ Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economisti nessun maneggio valori (peso causale 0)
- ✓ Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economisti da € 1,00 ad € 20.000,00 (peso causale 1);
- ✓ Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economisti da € 20.001,00 ad € 150.000,00 (peso causale 3);
- ✓ Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economisti oltre € 150.000,00 (peso causale 5);

- Per le caratteristiche degli enti interessati viene stabilito il seguente punteggio:

Indice di Ente	Fino a 3.000 ab.	Da 3.001 a 6.000 ab.	Da 6.001 a 9.000 ab.	Da 9.001 a 12.000 ab.	Da 12.001 a 15.000 ab.	Oltre i 15.000 ab.
pesatura	0,5	1	2	3	4	5

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa:

Disagio	(nessun disagio)	Disagio tipo b)	Disagio tipo c)	Disagio tipo d)		
Pesatura disagio	0	1	3	5		
Rischio	Nessun rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto		
Pesatura rischio	0	1	3	5		
Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economisti				
		Da € 1,00 a € 20.000,00	Da € 20.001,00 a € 150.000,00	Oltre 150.001,00		
Pesatura Maneggio	0	1	3	5		
Indice di Ente	Fino a 3.000 ab.	Da 3.001 a 6.000 ab.	Da 6.001 a 9.000 ab.	Da 9.001 a 12.000 ab.	Da 12.001 a 15.000 ab.	Oltre i 15.000 ab.
Pesatura	0,5	1	2	3	4	5

8. Individuate le condizioni di lavoro e graduate le stesse, l'indennità potrà essere erogata come appresso, restando salve le effettive disponibilità del fondo decentrato e del riparto disposto in sede di contrattazione decentrata:

Punteggio dei 4 fattori	Fascia indennità
Da 1 a 3 punti	€ 1
Da 4 a 6 punti	€ 3*
Da 7 a 9 punti	€ 5*
Da 9 a 10 punti	€ 8*
Oltre 10 punti	€ 15*

\*I suddetti importi sono da riproporzionare sulla base della disponibilità del fondo fermo restando l'importo minimo da garantire contrattualmente previsto di € 1,00.

9. Si precisa, rispetto alla stessa unità di personale, che:

- a) qualora ricorrano più di una attività da remunerare con l'indennità di condizione di lavoro, per la determinazione della fascia di indennità si sommano i punteggi di ciascuna attività.
- b) qualora all'interno della stessa attività ricorrano diverse fattispecie contrattualmente previste, per la determinazione della fascia di indennità si farà riferimento alla fattispecie con il punteggio più alto, se non è possibile suddividere i periodi in cui fare rientrare ciascuna fattispecie, diversamente l'indennità verrà determinata per ciascun periodo in ragione della fattispecie.

### **Art. 13 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL FL 16.11.2022**

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

2. Per Specifiche Responsabilità si intendono le seguenti attività:

Direzione o coordinamento di un Ufficio o Servizio e dei correlati procedimenti amministrativi complessi, in autonomia gestionale e organizzativa;

Coordinamento di funzioni e servizi in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa, oggi elevata qualificazione;

Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria;

Svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.

3. A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;



- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;

- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;

- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

4. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico.

5. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità non deve essere generalizzata e sostitutiva della produttività, né volta a compensare competenze ascrivibili alle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL FL 16.11.2022.

6. La Giunta propone annualmente il budget da assegnare alle specifiche responsabilità.

7. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività di istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le specifiche responsabilità non coincidono con l'attribuzione delle responsabilità di procedimento, pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

8. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo avviene con atto formale di nomina da parte dei Responsabili di Area EQ. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'Ufficio del personale.

9. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile di E.Q e/o del Sindaco.:

-in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;

-in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;

-in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;

-in caso di trasferimento ad altro Servizio.

10. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

11. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per maternità (compreso il periodo di congedo parentale), per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità.

12. L'attribuzione degli incarichi di cui al presente articolo avviene con atto formale di nomina e costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità. Tale provvedimento sarà comunicato all'ufficio del personale.

13. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è determinato in relazione alle seguenti variabili:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	
15 Punti Max	Organizzazione (A)
21 Punti Max	Complessità (B)
15 Punti Max	Livello di autonomia (C)
30 Punti Max	Gestione (D)
15 Punti Max	Responsabilità E)
4 Punti	Incarico di sostituzione del titolare di E.Q. (F)

(A) Organizzazione VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti	La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di Area ed al fine dell'obiettivo valutazione, si terrà conto: Complessità organizzativa (numero dipendenti assegnati: fino a due, basso- da tre a cinque, medio- da sei in, poi alto) (1-3-5) Grado relazioni esterne: basso-medio-alto (1-3-5) Grado relazioni interne: basso-medio-alto (1-3-5)
-------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(B) Complessità VALUTAZIONE MASSIMA 21 punti	La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di Area ed al fine dell'obiettivo valutazione, si terrà conto: Grado complessità giuridica: basso-medio-alto (2-5-7) Grado complessità tecnica: basso-medio-alto (2-5-7) Grado complessità gestionale: basso-medio-alto (2-5-7)
----------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(C) Livello di autonomia VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti	La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di Area ed al fine dell'obiettivo valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi: punti 5: Il soggetto svolge incarichi che comportano un basso livello di autonomia operativa. punti 10: Il soggetto svolge incarichi che comportano un medio livello di autonomia operativa. punti 15: Il soggetto svolge incarichi che comportano un alto livello di autonomia operativa.
----------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><b>(D)</b> Gestione</p> <p><b>VALUTAZIONE MASSIMA 30 punti</b></p>	<p>La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di Area in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile e al fine dell'obiettivo valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:</p> <p>Punti 10 - Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse previsti da leggi o regolamenti.</p> <p>Punti 20 - Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse anche se ripetitive che comportano rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).</p> <p>Punti 30 - Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse non ripetitive che comportano notevole impegno, rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).</p>
---------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><b>Responsabilità (E)</b></p> <p><b>VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti</b></p>	<p>La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di Settore ed al fine dell'obiettivo valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilità civile: basso-medio-alto (1-3-5)</li> <li>• Responsabilità penale: basso-medio-alto (1-3-5)</li> <li>• Responsabilità contabile: basso-medio-alto (1-3-5)</li> </ul>
-----------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><b>4 Punti</b></p>	<p><b>Incarico di sostituzione del titolare di EQ (F)</b></p>
-----------------------	---------------------------------------------------------------

La misura dell'indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

a) determinazione del budget in sede di linee di indirizzo da parte della giunta comunale che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto;

b) ripartizione del budget fra gli aventi diritto

c) determinazione dell'indennità per ciascuna unità, sulla scorta del punteggio ottenuto, in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00 o € 4.000,00;

14. I superiori importi, qualora il Budget, assegnato alle specifiche responsabilità, risulti insufficiente a compensare tutti gli aventi diritto, saranno riproporzionati in relazione all'effettivo stanziamento.

15. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.

16 L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 CCNL FL 16.11.2022 è finalizzata a compensare anche le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- ✓ ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
- ✓ responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;

Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

- ✓ addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- ✓ agli archivisti informatici<sup>1</sup>;
- ✓ ai formatori professionali;

Compensare le specifiche responsabilità:

- ✓ derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- ✓ al personale addetto ai servizi di protezione civile.

17. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale e determinato in relazione alle variabili di cui al comma 13.

#### Art. 14- Indennità di funzione Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 97 del CCNL FL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività:

- ✓ Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa.
- ✓ Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi.
- ✓ Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a € 3.000,00 o € 4.000,0 qualora si tratti di personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ è determinato in relazione al grado rivestito e alle seguenti variabili:

<b>(A) Organizzazione</b> <b>VALUTAZIONE</b> <b>MASSIMA 15 punti</b>	<b>Complessità organizzativa (numero dipendenti assegnati: fino a due, basso- da tre a cinque, medio- da sei in, poi alto) (1-3-5)</b> <b>Grado relazioni esterne: basso-medio-alto (1-3-5)</b> <b>Grado relazioni interne: basso-medio-alto (1-3-5)</b>
----------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>(B) Complessità</b> <b>VALUTAZIONE</b> <b>MASSIMA 24 punti</b>	<b>Complessità giuridica basso- medio - alto (2-6-8)</b> <b>Complessità tecnica basso - medio - alto (2-6-8)</b> <b>Complessità gestionale basso - medio- alto (2-6-8)</b>
-------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>(C) Grado rivestito</b> <b>VALUTAZIONE MASSIMA 16 punti</b>		
Cat.	Grado	Punti
D	Commissario capo funzionario	16
	Commissario ispettore superiore	14
C	Ispettore Capo	12
	Ispettore principale	12
	Ispettore	10
	Assistente Capo	10

	Assistente di Polizia	
--	-----------------------	--

<b>D) Caratteristiche Sociali – Ambientali:</b>	
VALUTAZIONE MASSIMA punti 20	
Presidi di sicurezza locali	Punti
Assenza	20
Presenza di almeno uno	10
Presenza di più di uno	5

<b>E) Caratteristiche Dimensionali – Istituzionali:</b>		
VALUTAZIONE MASSIMA punti 10		
Caratteristiche Dimensionali	N° Abitanti	Punti
Ente con popolazione	≤ 1.000	3
Ente con popolazione	>1.000 ≤ 5.000	5
Ente con popolazione	>5.000 ≤ 15.000	8
Ente con popolazione	>15.000	10

<b>F) Responsabilità</b>	Responsabilità civile: basso-medio-alto (1-3-5)
<b>VALUTAZIONE</b>	Responsabilità penale: basso-medio-alto (1-3-5)
<b>MASSIMA 15 punti</b>	Responsabilità contabile: basso-medio-alto (1-3-5)

3. L' Ente propone annualmente, la determinazione del budget in sede di linee di indirizzo da parte della giunta comunale che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto.

4. L'individuazione e l'attribuzione deve tenere conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza del Responsabile di Area in cui è incardinata la Polizia Locale, mediante determina di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale. Il Responsabile verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

6. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dal Responsabile di Area.

7. La misura dell'indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

a) determinazione del budget in sede di linee di indirizzo da parte della giunta comunale che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto;

b) ripartizione del budget fra gli aventi diritto

c) determinazione dell'indennità per ciascuna unità, sulla scorta del punteggio ottenuto, in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00 o € 4.000,00;

8. I superiori importi, qualora il Budget, assegnato alle specifiche responsabilità, risulti insufficiente a compensare tutti gli aventi diritto, saranno riproporzionati in relazione all'effettivo stanziamento.

9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.

#### **Art. 15 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale**

1. In applicazione dell'art. 100 del CCNL del 16.11.2022, al personale che, in via continuativa, certificato dal Responsabile Apicale, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, i cui importi sono determinati entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento della prestazione lavorativa in ambienti esterni.
3. La predetta indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e verrà riproporzionata per ciascuna giornata in caso di svolgimento di servizio esterno in maniera ridotta.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) È cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del vigente CCNL;
  - b) È cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (Indennità di Vigilanza);
  - c) È cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d) È cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
6. La graduazione di cui al precedente punto n.1, che verrà fissata dalla Giunta Municipale in sede di direttive, si applica laddove vi è disponibilità nel fondo salario accessorio, fermo restando il riconoscimento della quota minima giornaliera, pari ad € 1 euro agli aventi diritto.
7. Il Responsabile della Struttura Organizzativa/Comandante di Polizia Locale è tenuto a comunicare ed attestare all'ufficio preposto le modalità di svolgimento del servizio esterno, ai fini della liquidazione della presente indennità.

#### **Art. 16 – Turno**

1. L'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. È esclusa la turnazione qualora il servizio possa essere assicurato mediante particolari e diverse articolazioni di lavoro.
2. Il turno è l'attività svolta in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore, espletato in modo continuativo e senza interruzione, nel senso che esso richiede l'erogazione delle prestazioni per tutta la durata della fascia oraria interessata, senza alcuna interruzione qualunque sia la sua durata. I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni.
3. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornalieri e devono essere distribuite nell'arco del mese in modo da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuata in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno in relazione all'articolazione adottata dall'Ente. Il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è riferito al mese.
4. L'articolazione del turno è funzionale alle esigenze del servizio e quindi la sua definizione è di competenza del Responsabile di E.Q.
5. L'articolazione dei turni deve essere distribuita in modo articolato e avvicinato tra il personale turnista.
6. Ai fini della corresponsione dell'indennità si rimanda alle previsioni dell'art. 30 CCNL 16.11.2022.
7. L'assenza di rotazione del personale che opera sempre nello stesso arco temporale, pur in presenza di organizzazione di servizio in più turni, non determina l'erogazione dell'indennità.
8. Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute a esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio, non fanno perdere il diritto d'indennità di turno.

9. L'indennità di turno vale a compensare, integralmente, il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario.

10. Le parti concordano che i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, possano optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d), del CCNL fl 16.11.2022.

11. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'onere relativo alla predetta indennità di turno è computato figurativamente a carico del Fondo.

#### **Art. 17 – Reperibilità**

La decisione di istituire il servizio di pronta reperibilità, nell'ambito delle aree di pronto intervento individuate, spetta all'Ente nella sua veste di datore di lavoro con Delibera di Giunta, in quella sede, in relazione alle esigenze organizzative che si intendono soddisfare, saranno quantificati ed individuati, sulla base delle indicazioni del responsabile dell'AREA, anche i lavoratori da collocare in reperibilità all'interno del servizio o dell'ufficio competente.

1. L'indennità di reperibilità:

a) è corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento individuate dagli enti; interventi non differibili e riferiti a servizi essenziali;

b) è quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

c) per ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese;

d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;

e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;

f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata, le quali verranno remunerate come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del dipendente;

2. Le parti concordano la possibilità di elevare, con delibera di Giunta Comunale, per ciascun dipendente a n. 12 reperibilità al mese, rimodulando la misura dell'indennità in € 13,00, per ogni turno di reperibilità eccedente il numero previsto dalla lett. c) del comma precedente.

3. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

4. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

5. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono assegnate ai seguenti servizi/area, individuati dall'Ente con atto formale, di cui alla seguente tabella a titolo esclusivamente esemplificativo:

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance organizzativa ed individuale.

#### **Art. 18 - Premi correlati alla performance organizzativa**

1. La performance collettiva, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di responsabilità.

2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance, definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance nella misura minima stabilita dal sistema di valutazione dell'ente.

Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:

-al 100% al dipendente che otterrà la massima valutazione prevista per la performance organizzativa in base al sistema di valutazione vigente.

- in maniera direttamente proporzionale alla valutazione ottenuta se inferiore alla valutazione massima prevista nel sistema di valutazione vigente  
Qualora il sistema di valutazione dell'ente non prevede la misurazione della performance organizzativa le risorse disponibili verranno utilizzate per la performance individuale.

#### **Art. 19 - Premi correlati alla performance individuale.**

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente o EQ, 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.
2. Il premio per la performance individuale verrà erogato solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari a 50 punti su 100.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. 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.
5. Al fine di definire la quota spettante al singolo dipendente viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari DIEQ., considerando proporzionalmente alla durata eventuali assunzione o cessazione in corso d'anno.
6. Il budget destinato annualmente alla performance individuale in sede di linee di indirizzo da parte della giunta comunale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
7. Ai sensi dell'art 81 del CCNL 21.05.2018 il 10% del budget destinato alla performance è attribuito alla maggiorazione del premio individuale che comunque sarà pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 10% del personale partecipante al premio della performance individuale<sup>2</sup>
8. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
  - Valutazioni uguali o superiori a **90 punti** : 100% del budget individuale;
  - Valutazione uguali a **50 punti e fino 89,99 punti**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
  - Valutazione inferiore a **50 punti**: nessuna distribuzione di produttività.
9. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori a **90 punti** vengono distribuiti alle valutazioni superiori ad 80 punti nell'Area nella quale si sono prodotti tali avanzi. Nel caso in cui, nell'area non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore ad 80 punti, gli avanzi sono distribuiti al personale delle altre Aree con valutazione superiore ad 80 punti.

#### **Art. 20 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge**

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.
2. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative, ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche,



superino, su base annua, l'ammontare di **euro 10.000,00**, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 5%, e nel caso di compensi superiori a euro **20.000,00** annui è ridotta del 10%.

3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

#### **Art. 21 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato ai titolari di EQ.**

1. La misura della indennità di risultato delle posizioni organizzative, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura non inferiore al 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse, è determinata nel seguente modo:

Il risultato del processo valutativo costituisce la base per il calcolo della retribuzione di risultato, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, nonché dalla contrattazione decentrata integrativa. Terminata l'attività di valutazione le schede vengono trasmesse al Sindaco anche ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato.

2. La retribuzione di risultato spettante è calcolata in funzione del punteggio ottenuto nella valutazione così come segue:

- Valutazione inferiore al 75 punti su 150 punti nessuna distribuzione di indennità di risultato.
- Valutazione da punti 75 a punti 135 distribuzione della retribuzione di risultato direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito.
- Valutazione superiore al 135 punti erogazione della percentuale massima di retribuzione di risultato erogabile.

3. L'importo dell'indennità di risultato attribuibile alla singola posizione organizzativa si ottiene come segue:

Il budget complessivo destinato all'indennità di risultato viene diviso per il numero dei dipendenti titolari di EQ. che hanno accesso al premio (quindi con valutazione pari o superiore al 75 punti) determinando così il budget massimo individuale.

Il budget individuale come sopra determinato viene diviso per il punteggio massimo ottenibile nella scheda di valutazione e moltiplicato per il punteggio effettivamente ottenuto.<sup>3</sup>

4. Eventuali risparmi costituiscono economie di bilancio per l'anno di riferimento.

5. I criteri disciplinati dal presente articolo sostituiscono ogni altra diversa disposizione precedentemente disciplinata dall'Ente, poichè rientrano tra le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata, ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16.11.2022

#### **Art. 22- Progressione Economica - Criteri e procedure.**

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, con riferimento prevalentemente ai risultati rilevati dal sistema di valutazione.

2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali differenziali stipendiali, in base alle disponibilità del Fondo incentivante, nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti e nel rispetto delle linee di indirizzo della giunta comunale sulla quota delle risorse stabili da destinare all'istituto, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.

3. 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 individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A di cui al vigente CCNL. 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. 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. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

4. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri indicati dall'art 14 del CCNL fl 16.11.2022 ,di seguito specificati;

5. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica o differenziale in godimento pari a 36 mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.

6. Alla procedura di selezione possono partecipare tutti i dipendenti inquadrati nelle Area degli operatori ,operatori esperti, istruttori e Funzionari ed EQ

Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti a cui sono state irrogate sanzioni disciplinari definitive superiori alla censura (rimprovero scritto) nel biennio precedente. laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

7. Non possono partecipare alle progressioni i dipendenti in stato di sospensione cautelare ai sensi degli art. 60 e 61 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 alla data di pubblicazione dell'avviso di avvio del procedimento di selezione per l'attribuzione della P.E.O.

8. Il personale che partecipa alla selezione è inserito in un'unica graduatoria nell'area di appartenenza in base al punteggio riportato.

9. Il punteggio massimo complessivo è pari a 100 ed è calcolato come media del punteggio ottenuto dalla valutazione per ogni singolo anno del triennio precedente a cui si riferisce la progressione economica.

10. Rilevato che il sistema di valutazione dell'ente prevede punteggi minimi e massimi diversi per il personale titolare di posizione organizzativa rispetto alle altre unità di personale, al fine di garantire la par condicio nel procedimento per l'attribuzione della PEO, ciascun punteggio ottenuto, in sede di valutazione della performance, dai titolari di posizione organizzativa che partecipano alla progressione economica deve essere riproporzionato al valore di 66,67%, con arrotondamenti dei decimali, in eccesso o in difetto se superiori o inferiori a 5.

11. A parità di punteggio, all'esito del riproporzionato, si terrà conto della migliore valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.

12. In caso di ulteriore parità di punteggio, ai fini della graduatoria si attribuiranno ulteriori punti per un massimo di 20, sulla scorta dei seguenti parametri e punteggi:

a) esperienza maturata max punti 10

b) competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi max punti 10.

13. Ai fini della valutazione dell'esperienza acquisita, si terrà conto della permanenza nella categoria di appartenenza, dall'ultimo passaggio di categoria, assegnando 1 punto per ciascun anno di appartenenza nella categoria fino al massimo indicato nel superiore comma. In caso di assenze a

qualsiasi titolo, superiori al 50% dei giorni lavorativi, verranno attribuiti 0,50 punti per ciascun anno.

14. Per quanto riguarda la formazione, verranno tenuti in considerazione i corsi, frequentati dall'ultimo passaggio di categoria e comunque nell'ultimo quinquennio, attribuendo:

- 1 punto per corsi di durata pari a 2 giorni o 12 ore con valutazione finale positiva;
- 3 punti per corsi di durata pari a 3 giorni o 18 ore con valutazione finale positiva;
- 5 punti per corsi di durata superiore a 4 giorni o 24 ore con valutazione finale positiva;
- 10 punti per Corso/i di perfezionamento e/o master con valutazione finale positiva.

15. A parità di punteggio si applicano i seguenti criteri

<b>I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere</b>
<b>precedenti, sono:</b>
<input type="checkbox"/> minor numero di progressioni economiche effettuate;
<input type="checkbox"/> maggiore anzianità di servizio nella P.A.;
<input type="checkbox"/> maggiore età.

16. per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei suddetti criteri. Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente

17. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste le progressioni orizzontali, il Responsabile dell'Area nella quale è incardinato il servizio del personale, pubblica un avviso destinato a tutti i dipendenti, per attivare la procedura delle progressioni orizzontali nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali documenti da presentare.

18. Scaduto detto termine, il Responsabile di Area provvede alla redazione della relativa graduatoria, sulla base dei criteri sopra indicati.

19. La graduatoria viene portata a conoscenza dei singoli richiedenti da parte del Responsabile Servizio Personale e diventa definitiva dopo 10 giorni dalla comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza iscritta di riesame del proprio punteggio al Servizio Personale entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Responsabile di Area in cui è incardinato il Servizio Personale, esamina l'istanza e verificati i relativi punteggi, congiuntamente al Responsabile dell'area cui appartiene il dipendente, o al segretario comunale, nel caso in cui il dipendente sia titolare di posizione organizzativa, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

20. La graduatoria ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

21. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 50%, senza arrotondamento in caso di resti decimali, dei dipendenti dell'ente aventi diritto.

22. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, vengono considerati utili i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente nella categoria di appartenenza.

23. Tabella A CCNL FL 16.11.2022 Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali

AREA	Misura annua lorda	numero massimo di differenziali stipendiali
FUNZIONARI ED ELEVATA	1.600	6

QUALIFICAZIONE		
ISTRUTTORI	750	5
OPERATORI ESPERTI	650	5
OPERATORI	550	5

Ai sensi dell'art 92 del CCNL FL 16.11.2022 per le Progressioni economiche per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area Istruttori la misura del "differenziale stipendiale" di cui alla superiore tabella è incrementata di euro 350.

Ai sensi dell'art 96 del CCNL FL 16.11.2022 per le Progressione economica per gli operatori addetti a funzioni di coordinamento appartenenti alla Polizia Locale, inquadrato nell'Area degli istruttori, che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui alla superiore tabella è incrementata di Euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

Ai sensi dell'art 102 del CCNL FL 16.11.2022 per le Progressione economica per il personale iscritto ad ordini e albi professionali la misura del "differenziale stipendiale" di cui di cui alla superiore tabella è incrementata di Euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di Euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

#### Art. 23 -Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nei CCNL vigenti, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati

2. Il personale addetto alle attività di protezione civile, di vigilanza e di polizia locale, nonché a quelle rientranti nell'ambito scolastico ed educativo, bibliotecario e museale, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di 10 minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

#### Art. 24 – Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota delle risorse dell'Ente alla formazione del personale nel rispetto delle disposizioni nazionali.

2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:

- a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
- a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;

3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.

4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni Dirigente si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

## **TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEXENZA DEL PERSONALE**

### **Art. 25 - Eccedenza di Personale**

Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

## **TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO**

### **Art. 26- Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro**

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123; in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno 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 o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

### **Art. 27 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.
2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.
3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione. I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.
4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito seguenti indicati  
Propositivi su:
  - predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
  - promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
  - temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;
  - iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;

- analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Consultivi, formulando pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- criteri di valutazione del personale,
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
  - esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
  - esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
  - assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.
5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e svolge una relazione annuale sull'attività svolta.
6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

#### **Art. 28- Tutela della Privacy**

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla vigente normativa e dal regolamento UE 679/2016.

### **TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE**

#### **Art. 29- Monitoraggio e verifiche**

Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

#### **Art. 30 - Norme finali**

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

**SOTTOSCRIZIONE:**

Luogo: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

<b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:</b>		<b>FIRMA</b>
1. Presidente.		
2. Componente		
3. Componente		

<b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:</b>		
<b>SIGLA</b>	<b>NOME E COGNOME</b>	<b>FIRMA</b>
1.		
2.		
3.		
4.		

<b>RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:</b>	<b>FIRMA</b>

