

# **Comune di S. Salvatore di Fitalia**

# Relazione illustrativa

## Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	29.11.2023 PRE-ACCORDO CON LA PARTE SINDACALE	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1 GENNAIO 2023 – 31 DICEMBRE 2023	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):</p> <p>CRIMI MARIA GABRIELLA – Segretario C.le – Presidente</p> <p>FRANCHINA Maria Alfonsa – Respon. 1° Sett. - Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL</p> <p>SIND. CISL FP</p> <p>SIND. UIL FPL</p> <p>SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>R.S.U.:</p> <p>Signor Granza Natale Nino</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL signor Granza Natale Nino (giusta delega)</p> <p>SIND. CISL FP signor Mobilia Alfredo</p> <p>SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI signor Marco Donato Lemma</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	<i>Personale non dirigente del Comune di S. Salvatore di Fitalia</i>	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto	
<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.	

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurale	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.  In data _____ è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (da aggiungere prima di inviare a ARAN E CNEL)
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance 2023 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 all'interno del PIAO con Delibera di Giunta Comunale n. 149 del 27.10.2023
		CASO A) E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione all'interno all'interno del PIAO con Delibera del n. 149 del 27.10.2023  È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione/OIV pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.
	L'organo di valutazione non ha ancora validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.	
<b>Eventuali osservazioni:</b>		

**Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto**  
**(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

*a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;*

**1) TEMPI E MODI DELLA CONTRATTAZIONE**

1. Le parti riconoscono che al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL FL 16.11.2022. Si rimanda a quanto previsto ai commi 7, 8 e 9 dell'art. 8 del CCNL FL 16.11.2022. in ordine alla tempistica della procedura di approvazione del CCDI.

2. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento) del CCNL FL 16.11.2022, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad) del CCNL FL 16.11.2022.

3. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) del CCNL FL 16.11.2022, il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), del CCNL FL 16.11.2022 l'ente può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.

4. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

## **2) - TEMPI, MODALITÀ E PROCEDURE DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL PRESENTE CONTRATTO**

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16/11/2022, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune di San Salvatore di Fitalia e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, a tempo pieno o parziale). Ai rapporti di lavoro del personale assunto a tempo determinato, le discipline contrattuali decentrate si applicano nei limiti derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale dettate nella specifica materia, fatte salve le specifiche disposizioni recate in sede integrativa.

2. Gli istituti di natura economica si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale o misto) di norma, mediante riproporzionamento dei relativi trattamenti retributivi alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro. Si conviene a tal fine che le tipologie di trattamento economico accessorio disciplinate dal presente contratto integrativo sono compatibili con la specialità del lavoro agile o da remoto, nell'ambito delle finalità indicate negli articoli 63 e 68 del CCNL 16.11.2022.

3. Il presente contratto è valido per il triennio 2023-2025. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa.

L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

4. Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

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.

7. Fermo quanto previsto al comma 4, le disposizioni recate dal presente accordo e dalle sue successive modifiche e integrazioni troveranno automatica disapplicazione e relativa etero-integrazione ad opera di ogni futura norma di legge e di prossimo CCNL di comparto, nonché di posizioni assunte dalla magistratura contabile e/o dalla ragioneria generale dello stato che dispongano diversamente sulle materie e sugli istituti ivi disciplinati. In tali casi, le parti si

riuniscono tempestivamente per valutare e proporre interventi integrativi finalizzati ad aggiornare le discipline decentrate alle nuove disposizioni di livello nazionale o alle posizioni emerse in merito. In assenza di relativo accordo nell'anno di riferimento si applicherà l'ultrattività della presente piattaforma fino alla stipula della successiva.

8. Ai sensi dell'articolo 7, comma 4, del CCNL del 16 novembre 2022, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse finalità possono essere negoziati con cadenza annuale. Peraltro, le parti concordano di promuovere, in via preferenziale e ove possibile, la stipulazione di contratti collettivi integrativi di durata triennale anche per la parte economica, al fine di favorire uno sviluppo applicativo degli istituti sempre equilibrato nel tempo e idoneo a sostenere le esigenze organizzative e operative delle funzioni e dei servizi pubblici da svolgere ed erogare. Le parti, pertanto, si riservano di integrare e/ o modificare i contratti eventualmente stipulati con valenza pluriennale anche economica, al fine di assicurare una costante rispondenza delle discipline alle esigenze emergenti.

### **3) RELAZIONI SINDACALI**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 (contrattazione territoriale).

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;

- confronto;

- organismi paritetici di partecipazione.

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti.

6. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

7. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso

### **4)- INTERPRETAZIONE AUTENTICA**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 30 giorni della richiesta della parte interessata, la stessa sarà inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax e/o posta certificata, per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica stipulato con le procedure di cui all'art. 1 e 2 del presente CCDI sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso (art. 3, comma 5, CCNL-Funzioni locali del 16.11.2022).

4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

#### **5) - NORME DI GARANZIA PER I SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

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:

<b>Servizi o uffici</b>	<b>Funzioni essenziali</b>
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 e al personale.

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.

Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

Trattenute per scioperi brevi. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate all'effettiva durata dell'astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della

retribuzione di cui all'art. 74 (Nozione di retribuzione) comma 2, lett. c), così come previsto dall'83 del CCNL FL 16.11.202

## **6) - 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'O.S. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNQ vigente, oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
  - b) in applicazione dell'art. 30 della L.n. 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi statutari nazionali, regionali e provinciali, secondo la disciplina di del citato CCNQ. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
  - c) le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti e consultazioni, che si svolgono di norma fuori orario di lavoro;
  - d) oltre il monte ore di cui sopra, le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione del già citato CCNQ, 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 di permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
  - a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. 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. e/o le RSU, 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.

## **7) - 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 CCNQ è esteso alla RSU.
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 la RSU, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e/o 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 CCDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNQ e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della L.n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la L.n. 300/1970, e ss.mm.ii.

## **8) - 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. La RSU e le 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 tra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

## **9) LAVORO STRAORDINARIO**

1. 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).

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

3. 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).

4. 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.

5. 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.

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

7. 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.

8. 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.

## **10) 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.

## **11) FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ (RISORSE DECENTRATE)**

Le Parti concordano che:

1. la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto dei vigenti contratti;

2. tutti gli istituti contrattuali disciplinati dal presente CCDI potranno essere erogati solo a seguito della contrattazione, siglata nel rispetto delle tempistiche normativamente previste e fatta salva la clausola di ultrattività pattuita nei CCDI precedentemente siglati, previste per la ripartizione del fondo annuale per le risorse decentrate. 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.

3. le risorse finanziarie vengono distribuite nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito e del principio della corrispettività, non potendosi, pertanto, erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 del D.Lgs.n. 165/2001);

5. la Giunta, in sede di linee di indirizzo, può individuare, in termini percentuali o in valori assoluti, il budget da destinare ai singoli istituti con particolare riferimento alle specifiche responsabilità, all'indennità di funzione, alla *performance* e alle PEO.

## **12) CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

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.

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.

3. 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 PO, 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 valorizza-

zione 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 al 70%.

4. 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.

5. 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.

6. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di EQ., considerando, proporzionalmente alla durata, eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.

7. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.

8. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL FL 16.11.2022 il 10% di tale budget è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 10% del personale partecipante al premio della performance individuale.

Il budget del 10% potrà essere rimodulata in riduzione qualora l'Ente applichi l'istituto di cui al comma 4, del succitato art. 81, fermo restando il limite del 20% della maggiorazione rispetto al premio individuale.

9. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

Valutazioni uguali o superiori al 95%: 100% del budget individuale;

Valutazione tra il 70% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;

Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di produttività.

10. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 95% vengono distribuiti alle valutazioni superiori all'85% nel Settore nella quale si sono prodotti tali avanzi. Nel caso in cui, nel Settore non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore all'85%, gli avanzi sono distribuiti al personale del Settore con valutazione superiore all'85% degli altri settori.

### **13)- COMPENSI RELATIVI AD ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CONNESSE A SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE-CORRELAZIONE**

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti da norme di legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di contrattazione decentrata e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla legge.

2. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di

EQ, ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, superino su base annua, l'ammontare di € 10.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di EQ è ridotta del 5%, e nel caso di compensi superiori ad € 20.000,00 annui è ridotta del 10%. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare il budget, dell'anno di riferimento, dell'indennità di risultato degli altri incaricati di EQ.-

### **14) - CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE.**

1. Il presente istituto si applica ai dipendenti in servizio con contratto a tempo indeterminato.

L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante di parte stabile e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è indicato in sede di atto di indirizzo da parte della Giunta Municipale.

2. 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 corrispondersi 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.

3. 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:

a) i lavoratori , come individuati al comma 1 del presente art 14, che abbiano maturato 24 mesi (nel caso in cui risulti una frazione di mese superiore a giorni 15, essa è considerata come mese intero e come tale va valutata) nella posizione economica in godimento dell'ultima progressione economica o differenziale. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area professionale viene definito nella misura massima del 50% del personale avente diritto assegnato alle singole aree anche collocato a riposo nell'anno di riferimento della progressione economica, senza arrotondamento in caso di frazione decimali, e comunque in coerenza con le risorse finanziarie disponibili;

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri così come indicati dallo stesso art 14 del CCNL FL 16.11.2022:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
- ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione);

e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa come di seguito indicata nella tabella , in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della suindicata lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

f) 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 del criterio di cui alla lettera d). 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;

g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.

4.La progressione economica di cui al presente articolo non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dello CCDI dell'anno di riferimento.

5.I differenziali stipendiali di cui al presente articolo cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) del CCNL fl 16.11.2022.

6.L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno Area

7.Il punteggio massimo complessivo è pari a 100 punti ed è calcolato per 60 punti come media del punteggio ottenuto dalla valutazione per ogni singolo anno del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

8.Gli ulteriori 40 punti, ai fini della graduatoria si attribuiranno sulla scorta dei seguenti parametri e punteggi:

a) esperienza maturata max punti 35;

b) competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi max punti 5.

#### **TABELLE PUNTEGGI E CRITERI:**

<b>Area</b>	<b>Media ultime tre valutazione</b>	<b>Esperienza Professionale</b>	<b>Formazione</b>
<b>Operatori Operatori Esperti Istruttori Funzionari e EQ</b>	<b>60%</b>	<b>35%</b>	<b>5 %</b>

Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni si attribuisce un punteggio aggiuntivo pari al 3% rispetto al punteggio ottenuto.

#### **I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere**

**precedenti, sono:**

✓ minor numero di progressioni economiche effettuate;

✓ maggiore anzianità di servizio nella P.A.;

✓ maggiore età.

**Media ultime tre valutazione.** Il punteggio da attribuire è ottenuto dall'applicazione della media

delle valutazioni individuali nell'ultimo triennio o in alternativa dalla media delle ultime tre schede di valutazione disponibili. secondo il sistema permanente per la valutazione e la misurazione della performance, adottato dall'ente.

**Esperienza Professionale:** esperienza maturata, intesa come sviluppo e miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato nella categoria di appartenenza, max punti 35

Ai fini della valutazione dell'esperienza acquisita, si terrà conto della valutazione effettuata dal Responsabile di Settore per i dipendenti, o in caso di mobilità interna negli ultimi cinque anni di concerto dai Responsabili di Settore interessati, e, per i Responsabili di Settore dal Segretario Generale, sentito il Sindaco ed il Nucleo di Valutazione, relativa allo sviluppo ed al miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato nella categoria di appartenenza, secondo la seguente valutazione punteggi: **insufficiente 0 - sufficiente da 1 a 10 - media dal 11 a 20 - ottima dal 21 al 35.**

#### Formazione

AREA	Punteggio massimo attribuibile ai dipendenti che hanno svolto la formazione
<b>Operatori</b>	<b>5</b>
<b>Operatori esperti</b>	<b>5</b>
<b>Istruttori</b>	<b>5</b>
<b>Funzionari ed E.Q.</b>	<b>5</b>

9. Per quanto riguarda la formazione, verranno tenuti in considerazione i corsi frequentati dall'ultima passaggio di categoria inerenti all'area di appartenenza o superiore e comunque nell'ultimo quinquennio, attribuendo:

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

L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima del 70% rispetto al valore massimo attribuibile.

**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
<b>FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>	<b>1.600</b>	<b>6</b>
<b>ISTRUTTORI</b>	<b>750</b>	<b>5</b>
<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>650</b>	<b>5</b>
<b>OPERATORI</b>	<b>550</b>	<b>5</b>

**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.

## **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. L'indennità, come previsto dal CCNL del comparto Funzioni Locali, ha la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, durante lo svolgimento della propria attività, può essere assoggettato.
3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16/11/2022.
4. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
5. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei soggetti beneficiari, le Aree di inquadramento e/o i profili professionali.
6. 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.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dell'indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente o Responsabile di E.Q. a cui il dipendente è assegnato.
8. L'importo dell'indennità di cui al presente titolo è indicato per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza è opportunamente rapportato alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente titolo 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 degli incaricati di E.Q. e previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative e della previsione delle risorse economiche nel fondo risorse decentrate.
11. La liquidazione delle indennità avviene a consuntivo con apposito atto dell'incaricato di E.Q. e a seguito della verifica della sussistenza dei presupposti

## **15 BIS INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DELL'INDENNITÀ CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO, NONCHÉ LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LA SUA ATTRIBUZIONE**

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.

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.

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.

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.

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL.

La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo economico successivo all'approvazione della presente piattaforma normativa.

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 e/o riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni. Attività di messo. (peso causale 1- disagio tipo b)

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. Orario di servizio spezzato (peso causale 3- disagio tipo c)

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-disagio tipo d)

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 3);

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 quali autotreni, autoarticolati, scuolabus e mezzi fuoristrada con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (peso 3);

f. Ad attività di manutenzione dell'acquedotto, fognature e della rete di illuminazione (peso 3);

g. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori (peso 5);

h. Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico (peso 3);

i. 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:

Indice di rischio assente (peso causale 0)

indice di rischio basso (peso causale 1)

indice di rischio medio (peso causale 3)

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 dell'uso del bancomat, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali.

La pesatura del maneggio valori in base all'entità delle risorse è il 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 € 30.000,00 (peso causale 1);

Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economisti da € 30.001,00 ad € 150.000,00 (peso causale 3);

Riscuotitori speciali/Agenti pagatori / Sostituti economi/ Economisti oltre € 150.001,00 (peso causale 5);

Qualora ricorra almeno una delle sopra citate condizioni di lavoro, si attribuisce per le caratteristiche degli enti interessati 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 € 5.000,00	Da € 5.000,01 a € 50.000,00	Oltre 50.000,00

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		

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 3,1 a 5 punti	€ 3*
Da 5,1 a 9 punti	€ 5*
Da 9,1 a 10 punti	€ 10*
Oltre 10 punti	€ 15*

\* I suddetti importi sono da riproporzionare sulla base della disponibilità del fondo salvo l'importo minimo previsto dal contratto.

Si precisa, rispetto alla stessa unità di personale, che qualora: ricorrono 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. all'interno della stessa attività ricorrono 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.

#### **16) - INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DELL'INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO, NONCHÉ LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LA SUA ATTRIBUZIONE APPARTENENTI ALLA 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.

**17) . - VALORE DELL'INDENNITÀ DI FUNZIONE DI CUI ALL'ART. 97 DEL CCNL FL 16.11.2022, (PERSONALE POLIZIA LOCALE) NONCHÉ I CRITERI PER LA SUA EROGAZIONE, APPARTENENTI ALLA POLIZIA LOCALE NEL RISPETTO DI QUANTO PREVISTO AL COMMA 2 DI TALE ARTICOLO**

1. Gli enti possono erogare al personale appartenenti alla polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività:

- ✓ Direzione ovvero coordinamento di un Ufficio e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità, in autonomia gestionale e organizzativa;
- ✓ Coordinamento di funzioni e servizi in capo al Settore/Area in caso di assenza o impedimento del responsabile di E.Q.;
- ✓ Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore Area.

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

**A) Organizzazione: max punti 15**

Complessità organizzativa - numero dipendenti assegnati:

nessun dipendente: nessun punteggio, 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: max punti 24**

1. Complessità giuridica: basso – medio – alto (2 – 6 – 8)

2. Complessità tecnica: basso – medio – alto (2 – 6 – 8)

3. Complessità gestionale: basso – medio – alto (2 – 6 – 8)

**C) Grado rivestito: max punti 16**

	Grado	Punti
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	- Commissario capo funzionario	16
	- Commissario ispettore superiore	
Area degli Istruttori	- Ispettore Capo	14
	- Ispettore principale	12
	- Ispettore	10
	- Assistente Capo	
- Assistente di Polizia		

**D) Caratteristiche Sociali-Ambientali: max punti 20**

Presidi di sicurezza locali	Punti
Assenza	20
Presenza di almeno uno	10
Presenza di più di uno	5

#### E) Caratteristiche Dimensionali-Istituzionali: max 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

#### F) Responsabilità: max punti 15

- Responsabilità civile: basso – medio – alto (1 – 3 – 5)
- Responsabilità penale: basso – medio – alto (1 – 3 – 5)
- Responsabilità contabile: basso – medio – alto (1 – 3 – 5)

4. L'Ente può proporre annualmente la determinazione del budget già in sede di linee di indirizzo da parte della Giunta Comunale, che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto.
5. L'individuazione e l'attribuzione deve tener 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.
6. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza del Responsabile di E.Q. della Polizia Locale e/o del Sindaco, mediante determina di nomina. Il Soggetto che ha conferito l'incarico 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. Tale provvedimento sarà trasmesso all'ufficio del personale.
7. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
- possibile determinazione del budget già in sede di linee di indirizzo da parte della Giunta Comunale, che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto;
  - ripartizione del budget rispetto al punteggio ottenuto in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00 per gli Istruttori e di € 4.000,00 qualora si tratti di personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.
- I superiori importi, qualora il budget assegnato all'indennità in argomento risulti insufficiente a compensare tutti gli aventi diritto, saranno riproporzionati in relazione all'effettivo stanziamento.
8. L'indennità sarà riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese, non compete in caso di assenza dal servizio e verrà riproporzionata in relazione ai rapporti di lavoro ad orario ridotto.

#### 18) - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ PER 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:

- 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:

<ul style="list-style-type: none"> <li>- (A)</li> <li>- Organizzazione</li> <li>-</li> <li>- VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti</li> <li>-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> <li>- La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di Settore ed al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto:</li> <li>- Complessità organizzativa (numero dipendenti assegnati: fino a due, basso- da tre a cinque, medio- da sei in, poi alto) (1-3-5)</li> <li>- Grado relazioni esterne: basso-medio-alto (1-3-5)</li> <li>- Grado relazioni interne: basso-medio-alto (1-3-5)</li> <li>-</li> </ul>
---	---

<ul style="list-style-type: none"> <li>(B)</li> <li>Complessità</li> <li></li> <li>VALUTAZIONE MASSIMA 21 punti</li> </ul>	<p>La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di Settore ed al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto:</p> <p>Grado complessità giuridica: basso-medio-alto (2-5-7)</p> <p>Grado complessità tecnica: basso-medio-alto (2-5-7)</p> <p>Grado complessità gestionale: basso-medio-alto (2-5-7)</p>
--	---

<ul style="list-style-type: none"> <li>(C)</li> <li>Livello di autonomia</li> <li></li> <li>VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti</li> </ul>	<p>La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di Settore ed al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:</p> <p>punti 5: Il soggetto svolge incarichi che comportano un basso livello di autonomia operativa.</p> <p>punti 10: Il soggetto svolge incarichi che comportano un medio livello di autonomia operativa.</p> <p>punti 15: Il soggetto svolge incarichi che comportano un alto livello di autonomia operativa.</p>
---	---

<ul style="list-style-type: none"> <li>• (D)</li> <li>• Gestione</li> <li>•</li> <li>• VALUTAZIONE MASSIMA</li> <li>• 30 punti</li> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di Settore 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'obiettiva valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:</li> <li>• Punti 10 - Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse previsti da leggi o regolamenti.</li> <li>• 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.).</li> <li>• 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.).</li> </ul>
--	--

<p>Responsabilità (E)</p> <p>VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti</p>	<p>La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata dai Responsabili di Settore ed al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:</p> <p>Responsabilità civile: basso-medio-alto (1-3-5)</p> <p>Responsabilità penale: basso-medio-alto (1-3-5)</p> <p>Responsabilità contabile: basso-medio-alto (1-3-5)</p>
---	---

14. La misura dell'indennità di cui sopra secondo l'Area di appartenenza verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

- i superiori importi saranno direttamente proporzionali al punteggio attribuito e, qualora il budget assegnato alle specifiche responsabilità in sede di contrattazione annuale risulti insufficiente a compensare tutti gli aventi diritto, saranno riproporzionati in relazione all'effettivo stanziamento.

15. L'indennità sarà riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e non competono in caso di assenza dal servizio.

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

- possibilità di determinazione del budget già in sede di linee di indirizzo da parte della Giunta Comunale, che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto;
- ripartizione del budget rispetto al punteggio ottenuto in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00 o € 4.000,00 qualora si tratti di personale inquadrato nell'Area dei Funzionari;
- 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 ed ai rapporti di lavoro con orario ridotto.

**19) - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

1. Nell'ipotesi che specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva ai fini dell'attribuzione di trattamenti accessori, le parti definiscono gli istituti demandati in sede di CCDI entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della legge.

**20) - CORRELAZIONE TRA I COMPENSI DI CUI ALL'ART. 20, COMMA 1, LETT. H) (COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI DI INCARICHI DI EQ) E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

1. I compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) che sono corrisposti ai titolari di incarichi di EQ concorrono alla quantificazione dell'indennità di risultato secondo quanto stabilito dall'art. 13 del presente CCDI.

**21) - INCREMENTO DELLE RISORSE ATTUALMENTE DESTINATE ALLA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI, OVE IMPLICANTE, AI FINI DELL'OSSERVANZA DEI LIMITI PREVISTI DALL'ART. 23, COMMA 2 DEL D. LGS. N. 75/2017, UNA RIDUZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 79 DEL CCNL 16.11.2022**

1. L'incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle Elevanti Qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL fl 16.11.2022 sono consentite – previo accordo decentrato – solo nei limiti del valore pro capite del fondo, nell'ipotesi di attribuzione dell'incarico di EQ a personale già dipendente non titolare di incarico di EQ.

**22) - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI 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 70%: nessuna distribuzione di indennità di risultato.
- Valutazione tra il 70% e il 94,99%: distribuzione della retribuzione di risultato direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito.
- Valutazione pari o superiore al 95% 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 superiore al 70%) 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.

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

### **23) - INTEGRAZIONE DELLE SITUAZIONI PERSONALI E FAMILIARI PREVISTE DALL'ART. 30, COMMA 8, DEL CCNL 16.11.2022 IN MATERIA DI TURNI DI LAVORO NOTTURNI**

1. Le parti concordano di non integrare il novero delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8, del Ccnl 16.11.2022 in materia di esclusione dai turni di lavoro notturni.

### **24). - INDIVIDUAZIONE DELLE FIGURE PROFESSIONALI DI CUI ALL'ART. 35, COMMA 10 (SERVIZIO MENSA E BUONO PASTO) DEL CCNL 16.11.2022**

1. 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.

### **25).TURNO - PREVISIONE DELLA FACOLTÀ, PER I LAVORATORI TURNISTI CHE ABBIANO PRESTATO LA PROPRIA ATTIVITÀ IN UNA GIORNATA FESTIVA INFRASETTIMANALE, DI OPTARE PER RIPOSO COMPENSATIVO IN LUOGO DELLA CORRESPONSIONE DELL'INDENNITÀ DI TURNO DI CUI ALL'ART. 30, COMMA 5, LETT D), DEL CCNL 16.11.2022.**

1.L'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. E' 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 giornaliere 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.

## **26). - ELEVAZIONE DELLA MISURA DELL'INDENNITÀ DI 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 del Settore, 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. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance organizzativa ed individuale.

## **27) - LINEE DI INDIRIZZO E I CRITERI GENERALI PER LA INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE CONCERNENTI LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

1. L'ente si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione.
2. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.
3. Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.

4. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.

5. Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi.

#### **28) - ELEVAZIONE DEL CONTINGENTE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE AI SENSI DELL'ART. 53, COMMA 2, DEL CCNL FL 21.5.2018**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.

2. I rapporti di lavoro a tempo parziale costituiti a seguito di procedure di stabilizzazione di LSU/LPU ovvero conseguenti ad assunzioni finalizzate al superamento del precariato non concorrono ai fini della determinazione della quota del 25% di cui al periodo precedente.

3. Le parti possono stabilire, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista al comma 1, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari dei dipendenti interessati.

#### **29) - EFFICACIA**

1. Il presente contratto conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.

#### **b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;**

<b>UTILIZZO FONDO</b>	
Totale utilizzo fondo progressioni e differenziali stipendiali	<b>16.287,59</b>
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	3.531,38
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>19.818,97</b>
Indennità condizioni di lavoro	8.000,00
Reperibilità	1.500,00
Indennità specifiche responsabilità art 84 CCNL 2022 (ex art. 70 quinquies c.1 e 2 CCNL 2018 ed ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	6.000,00
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	1.650,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	1.500,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	30.789,41

<b>TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'</b>	<b>49.439,41</b>
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	<b>15.000,00</b>
Art. 80 c. 2 lett. h CCNL 2022 RIF Compensi per notifiche	<b>1.000,00</b>
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE</b>	<b>16.000,00</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>85.258,38</b>

c) **Gli effetti abrogativi impliciti**, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Risultano attualmente in vigore il CCDI parte normativa relativa all'anno 2019-2022 ed il CCDI per l'anno 2023 che vengono superati con la sottoscrizione definitiva del CCDI parte normativa 2023-2025 ed economica 2023

d) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità** (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

E' stato adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009

Nel corso dell'anno 2017 con la Delibera di Giunta Comunale n. 38 del 31/03/2017 e ss.mm.ii. è stata approvato una nuova metodologia coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009

e) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche** finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Per l'anno 2023 sono stati previsti nuovi differenziali tabellari.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali ed in particolare l'art. 14.

#### **14) - CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE.**

1. *Il presente istituto si applica ai dipendenti in servizio con contratto a tempo indeterminato. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante di parte stabile e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è indicato in sede di atto di indirizzo da parte della Giunta Municipale.*

2. *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 corrispondersi 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.

3. 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:

a) i lavoratori, come individuati al comma 1 del presente art 14, che abbiano maturato 24 mesi (nel caso in cui risulti una frazione di mese superiore a giorni 15, essa è considerata come mese intero e come tale va valutata) nella posizione economica in godimento dell'ultima progressione economica o differenziale. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area professionale viene definito nella misura massima del 50% del personale avente diritto assegnato alle singole aree anche collocato a riposo nell'anno di riferimento della progressione economica, senza arrotondamento in caso di frazione decimali, e comunque in coerenza con le risorse finanziarie disponibili;

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri così come indicati dallo stesso art 14 del CCNL FL 16.11.2022:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
- ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione);

e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa come di seguito indicata nella tabella, in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della suindicata lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

f) 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 del criterio di cui alla lettera d). 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;

g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.

4. La progressione economica di cui al presente articolo non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dello CCDI dell'anno di riferimento.

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) del CCNL fl 16.11.2022.

6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno Area

7. Il punteggio massimo complessivo è pari a 100 punti ed è calcolato per 60 punti come media del punteggio ottenuto dalla valutazione per ogni singolo anno del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

8. Gli ulteriori 40 punti, ai fini della graduatoria si attribuiranno sulla scorta dei seguenti parametri e punteggi:

c) esperienza maturata max punti 35;

d) competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi max punti 5.

#### **TABELLE PUNTEGGI E CRITERI:**

<b>Area</b>	<b>Media ultime tre valutazione</b>	<b>Esperienza Professionale</b>	<b>Formazione</b>
<b>Operatori Operatori Esperti Istruttori Funzionari e EQ</b>	<b>60%</b>	<b>35%</b>	<b>5 %</b>

Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni si attribuisce un punteggio aggiuntivo pari al 3% rispetto al punteggio ottenuto.

**I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:**

✓ minor numero di progressioni economiche effettuate;

✓ maggiore anzianità di servizio nella P.A.;

✓ maggiore età.

**Media ultime tre valutazione.** Il punteggio da attribuire è ottenuto dall'applicazione della media

delle valutazioni individuali nell'ultimo triennio o in alternativa dalla media delle ultime tre schede di valutazione disponibili. secondo il sistema permanente per la valutazione e la misurazione della performance, adottato dall'ente.

**Esperienza Professionale:** esperienza maturata, intesa come sviluppo e miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato nella categoria di appartenenza, max punti 35

Ai fini della valutazione dell'esperienza acquisita, si terrà conto della valutazione effettuata dal Responsabile di Settore per i dipendenti, o in caso di mobilità interna negli ultimi cinque anni di concerto dai Responsabili di Settore interessati, e, per i Responsabili di Settore dal Segretario Generale, sentito il Sindaco ed il Nucleo di Valutazione, relativa allo sviluppo ed al miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato nella categoria di appartenenza, secondo la seguente valutazione punteggi: **insufficiente 0 - sufficiente da 1 a 10 - media dal 11 a 20 - ottima dal 21 al 35.**

### Formazione

AREA	Punteggio massimo attribuibile ai dipendenti che hanno svolto la formazione
Operatori	5
Operatori esperti	5
Istruttori	5
Funzionari ed E.Q.	5

9. Per quanto riguarda la formazione, verranno tenuti in considerazione i corsi frequentati dall'ultima passaggio di categoria inerenti all'area di appartenenza o superiore e comunque nell'ultimo quinquennio, attribuendo:

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

**L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima del 70% rispetto al valore massimo attribuibile.**

**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
<b>FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>	<b>1.600</b>	<b>6</b>
<b>ISTRUTTORI</b>	<b>750</b>	<b>5</b>
<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>650</b>	<b>5</b>
<b>OPERATORI</b>	<b>550</b>	<b>5</b>

*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.*

**f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**

E' stato approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2023.

Con la Delibera di Giunta Comunale n. 149 del 27.10.2023 ha approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2023.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla .

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023 è stato incrementato dei soli istituti previsti dal CCNL funzioni locali del 16.11.2022 e nessun incremento è stato discrezionalmente previsto dall'amministrazione.

Di seguito si riportano gli incrementi previsti obbligatoriamente dal CCNL funzioni locali del 16.11.2022:

- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 1 lett. b) e c. 5 CCNL 2022, le somme di un importo su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2018, a decorrere dal 01.1.2021 e a valere dall'anno 2021, quale recupero una tantum dell'incremento 2021 e 2022 ai sensi dell'art. 79 c.5 CCNL 2022, per € 6.084,00;

**g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nessun'altra informazione

