

**PIATTAFORMA  
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO**

**TRIENNIO NORMATIVO 2023 - 2025**

*Cisc Fo Uu U*

# INDICE

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Campo di applicazione
- Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
- Art. 3 - Clausole di raffreddamento
- Art. 4 - Interpretazione autentica

## TITOLO II - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

- Art. 5 - Progressione economica all'interno delle aree
- Art. 6 - Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione
- Art. 7 - Graduazione della retribuzione di posizione e di risultato

## TITOLO III - RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 8 - Turnazione
- Art. 9 - Reperibilità
- Art. 10 - Orario multiperiodale
- Art. 11 - Lavoro straordinario
- Art. 12 - Banca delle ore
- Art. 13 - Pausa
- Art. 14 - Servizio Mensa e buono pasto
- Art. 15 - Orario di lavoro flessibile
- Art. 16 - Principi generali e finalità della formazione
- Art. 17 - lavoro a distanza

## TITOLO IV - BENESSERE DEI DIPENDENTI

- Art. 18 - Welfare integrativo
- Art. 19 - Previdenza complementare
- Art. 20 - Salute e sicurezza

## TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 21 - Fondo risorse decentrate - costituzione e quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa.
- Art. 22 - Performance organizzativa ed individuale - Differenziazione del premio individuale
- Art. 23 - Indennità per specifiche responsabilità art. 84 CCNL del 16.11.2022
- Art. 24 - applicabilità dell'art. 84 CCNL 2019/2021 del 16.11.2022
- Art. 25 - applicabilità dell'art. 97 CCNL 2019/2021 del 16.11.2022
- Art. 26 - tempi e modalità di conferimento - durata e revoca dell'incarico
- Art. 27 - finanziamento - importi economici
- Art. 28 - attribuzione dei punteggi per la determinazione delle indennità
- Art. 29 - indennità di condizione lavoro
- Art. 30 - messi notificatori

## TITOLO VI - SEZIONI SPECIALI SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

- Art. 31 - Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione
- Art. 32 - Indennità di funzione
- Art. 33 - Indennità di servizio esterno
- Art. 34 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Art. 35 - Norme di rinvio

ALLEGATO A: schede di valutazione per la progressione economica all'interno delle aree



# TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

## Art. 1

### Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato dipendente dall'Ente, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Al personale assunto a tempo determinato si applicano gli istituti contrattuali disciplinati della parte economica del presente contratto solo a seguito di appostamento delle dovute risorse nel bilancio dell'Ente-spesa personale a tempo determinato.
3. Punto di riferimento sono il vigente di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali Triennio 2019/2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, di seguito anche "CCNL", nonché il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego" e successive modifiche e integrazioni.

## Art. 2

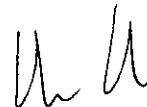
### Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il triennio 2023- 2025. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, o P.E.C. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo decentrato.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
4. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
5. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
6. Le disposizioni contrattuali non disapplicate o sostituite in forza dei precedenti CCNL del comparto Funzioni Locali continuano a trovare applicazione, ove non espressamente disapplicate o sostituite dalle norme del vigente CCNL.

## Art. 3

### Clausole di raffreddamento

1. 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.
2. 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.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.



#### Art. 4

##### Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

#### TITOLO II

##### ORDINAMENTO PROFESSIONALE

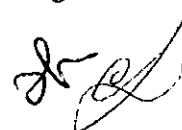
#### Art. 5

##### Progressione economica all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da 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.
2. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, nel numero massimo attribuibile a ciascun dipendente distintamente per ciascuna area di inquadramento e per tutto il periodo di permanenza nell'area medesima, come illustrato nella successiva tabella.

AREA DI INQUADRAMENTO	MISURA ANNUA LORDA DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE	NUMERO MASSIMO DI DIFFERENZIALI ATTRIBIBILI
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	€ 1.600,00	6
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€ 750,00	5
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€ 650,00	5
AREA DEGLI OPERATORI	€ 550,00	5

3. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulta, sulla base di atti formali e secondo il regolamento dell'Ente,



titolare di funzioni di coordinamento connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge 65/1986 la misura del differenziale viene incrementata di euro 350.

4. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Arca dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 101 del CCNL 2019/2021, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di euro 200 e euro 150.

5. 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 di inquadramento del personale, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) i lavoratori che abbiano maturato 2 anni nella posizione economica in godimento dell'ultima progressione economica o differenziale previa capienza del fondo. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche già 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 (ex classificazione in categorie) viene definito in sede di contrattazione integrativa di parte economica, in coerenza con le risorse di cui al comma 2 previste per la copertura finanziaria degli stessi, avendo cura di ripartire il numero definito per ogni Area professionale, in proporzione del numero di dipendenti assegnato alla stessa.

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:

- ✓ Valutazione della prestazione individuale ovvero la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- ✓ Esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
- ✓ Formazione: il punteggio della formazione si intende acquisito per intero qualora l'ente non abbia provveduto ad effettuarla per tutto il personale avente diritto;

e) Ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati dalla lettera d) sono così ponderati:

Area di inquadramento	Valutazione della performance	Esperienza professionale	Formazione	Punteggio massimo raggiungibile
Area degli Operatori	Punti 70	Punti 20	Punti 10	Punti 100
Area degli Operatori	Punti 70	Punti 20	Punti 10	Punti 100

esperti				
Area degli Istruttori	Punti 70	Punti 15	Punti 15	Punti 100
Area Funzionari e Elevata Qualificazione	Punti 70	Punti 10	Punti 20	Punti 100

f) Al personale che da più di sei anni non ha conseguito nessuna progressione economica, considerando anche la disciplina preesistente di cui all'art. 16 del CCNL del 21.05.2021, viene attribuito un punteggio aggiuntivo non superiore al 3% di quello ottenuto in applicazione della metodologia indicata al comma precedente. Tale punteggio è definito in modo graduale in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica ottenuta, come di seguito indicato.

Anzianità da 6 a 7 anni	1%	1 punto
Anzianità da 7 a 8 anni	2%	2 punti
Anzianità superiore a 8 anni	3%	3 punti

g) 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.

h) Per il sistema di valutazione e di misurazione della performance si rimanda a quello vigente nell'Ente.

6. La valutazione dei dipendenti è effettuata dal Responsabile del Settore per il personale. Per ogni dipendente viene redatta la scheda di valutazione allegata al presente contratto, dalla quale si desume la composizione del punteggio individuale.

7. L'idoneità al riconoscimento del differenziale stipendiale avviene al raggiungimento del punteggio di almeno punti 70 (su base cento) ottenuto nella valutazione degli indicatori di cui al comma 6 del presente articolo. 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 dell'area.

8. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

9. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 CCNL (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).

10. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti CCNL art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto CCNL art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).

11. 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 dell'area.

#### Art. 6

#### Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione

Per quanto attiene la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione le parti rinviano alla contrattazione nazionale CCNL del 16.11.2022 Titolo III Capo II.

## Art. 7

### Graduazione della retribuzione di posizione e di risultato

1. I criteri per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) verranno definiti da apposito regolamento e previo confronto con la parte sindacale.
2. Le parti si danno atto che, nell'ambito del Fondo complessivo destinato alla Retribuzione di Posizione e alla Retribuzione di Risultato per le Posizioni di EQ, la quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato è fissata dall'Amministrazione comunale, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente disponibili nel predetto fondo.
3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione, che in un determinato anno, a consuntivo, non sono state effettivamente utilizzate, possono integrare la percentuale minima del 15% prevista dal CCNL per il finanziamento della retribuzione di risultato.
4. La misura dell'importo teorico della retribuzione di risultato si determina tenendo conto della graduazione attribuita ai titolari di EQ nell'ambito del sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti adottato dall'Ente. Per il relativo calcolo si procede dividendo l'importo totale destinato alla retribuzione di risultato indicato al comma 1 per la somma delle quote ottenute da ciascuna EQ nella graduazione delle stesse. L'importo ottenuto si moltiplica quindi per il singolo valore conseguito dalla posizione di riferimento nella procedura di graduazione ottenendo così l'importo teorico della relativa indennità di risultato.
5. Agli esiti del procedimento valutativo di competenza del Responsabile del Settore, il valore numerico attribuibile nella misura massima è fissato in 100 punti e corrisponde alla percentuale del 100% del premio relativo all'indennità di risultato ottenuta in base ai criteri definiti al comma precedente.
6. Nel caso in cui si realizza una percentuale inferiore al 100%, l'indennità della retribuzione di risultato da corrispondere al titolare di EQ agli esiti del procedimento valutativo risulta determinata attraverso una "scala di corrispondenza" tra il punteggio finale complessivo ottenuto e i valori percentuali dell'importo teorico della retribuzione di risultato. La traduzione del punteggio finale nella misura della retribuzione spettante avviene secondo la seguente corrispondenza tra "classi di punteggio" e valore percentuale sulla retribuzione massima prefissata dall'Ente.

CLASSE DI PUNTEGGIO FINALE	PERCENTUALE DI RETRIBUZIONE SPETTANTE
< a 51 punti	Nessun compenso
da 51 a 60	60%
da 61 a 70	70%
da 71 a 75	75%
da 76 a 80	80%
da 81 a 85	85%
da 86 a 90	90%
da 91 a 95	95%
da 96 a 100	100%

7. Nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, al funzionario interessato, per la durata dello stesso, è attribuito un'indennità aggiuntiva a titolo di retribuzione di risultato, la cui misura può variare dal 15% al 25% del



valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim.

8. Nella definizione delle citate percentuali, l'Ente tiene conto degli esiti della graduazione ottenuta dalla posizione destinataria dell'incarico ed assegnata al titolare di EQ nell'incarico ad interim conferito. Tale percentuale risulta determinata attraverso una "scala di corrispondenza" tra il punteggio finale ottenuto e i valori percentuali secondo la seguente corrispondenza tra "classi di punteggio" e valore percentuale sulla retribuzione di posizione massima prefissata dall'Ente.

CLASSE DI PUNTEGGIO FINALE	PERCENTUALE DI RETRIBUZIONE SPETTANTE
da 51 a 60	15%
da 61 a 70	18%
da 71 a 80	20%
da 81 a 90	22%
da 91 a 100	25%

9. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato eventualmente non corrisposte, a seguito di esito non positivo del processo di valutazione della performance del responsabile, sono riacquisite alle disponibilità del bilancio dell'Ente.

### TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 8

#### Turnazioni

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
  - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato;
  - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

- d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo;
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
- turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del vigente CCNL;
  - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del vigente CCNL;
  - turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del vigente CCNL;
  - turno festivo infrasettimanale, con le seguenti possibilità:
    - Maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all' art. 74, comma 2, lett. c) del vigente CCNL;
    - Riposo compensativo;
    - Inserimento in banca delle ore;

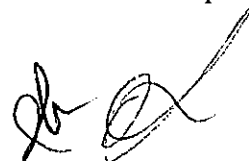
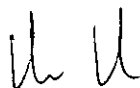
Resta inteso l'opportunità di ridurre il personale in turno laddove possibile, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ente.

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno ordinario.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dal CCNL art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del vigente CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
9. Il personale deve essere informato almeno cinque giorni prima dell'inizio della turnazione programmata per il mese successivo.
10. Con proprio atto amministrativo l'Amministrazione formalizzerà l'articolazione oraria.

#### Art. 9

#### Reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018 è:
- Corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento individuate dagli enti; interventi non differibili e riferiti a servizi essenziali;
  - 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;
  - Per ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese;
  - 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;
  - g) L'indennità di reperibilità è corrisposta unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.
2. Le parti concordano la possibilità di elevare per ciascun dipendente a n. 8 i turni di reperibilità al mese, qualora il numero dei dipendenti assegnati al servizio interessato sia insufficiente per la pianificazione dei turni di pronta reperibilità.
  3. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
  4. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
  5. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono assegnate ai seguenti servizi/area, individuati dall'Ente con atto formale, di cui alla seguente tabella a titolo esclusivamente esemplificativo:

Area di attività	n. unità	Giorni e ore
Stato Civile e Anagrafe		Il sabato, la domenica e i festivi infrasettimanali per 12 ore al giorno
Servizio Manutenzione e Controllo territorio		Tutti i giorni nelle ore non coperte dal servizio e per un massimo di 12 ore al giorno
<b>TOTALE</b>		

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### Art. 10

##### Orario multiperiodale

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane. Le parti, con specifico accordo della durata massima di 18 mesi, possono elevare a 15 il numero massimo di settimane. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

#### Art. 11

##### 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. È confermato il limite massimo individuale contrattualmente previsto dall'art. 14, comma 4, del CCNL 01.04.1999. Tale limite si applica anche ai dipendenti addetti alle attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.




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 CCNL 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 sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.
9. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, Art.56 CCNL Funzioni Locali, etc.);

#### **Art. 12**

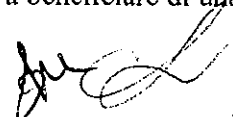

##### **Banca delle ore**

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 nell'Ente la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore
2. Nel conto ore, su richiesta del dipendente confluiscono, le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel numero massimo del 50% che verranno evidenziate nella busta paga, 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. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 36 del vigente CCDI.
5. 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.
6. L'ente, previa informazione ai sensi dell'art. 4, comma 6 (Informazione) o dell'art. 6, comma 5 (Organismo paritetico per l'Innovazione) effettua 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.
7. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa come previsto dal CCNL.

#### **Art. 13**

##### **Pausa**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una



pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.

2. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui al vigente CCNL art. 35, comma 2 (Servizio mensa e buono pasto) e tenendo conto delle deroghe in materia previste dal medesimo art. 35, comma 10, la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.
3. La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro e alla dimensione del comune.
4. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere anche prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL (Orario di lavoro flessibile).
5. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

#### Art. 14

#### Servizio Mensa e buono pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire un servizio di mensa o, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali.
2. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è, in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
3. Sono fatti salvi gli eventuali accordi di maggior favore in atto.
4. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
5. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari nel massimo ad euro 7 come previsto dal D.L. 95/2012 e ss. mm. ii.
6. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale siano soddisfatte le condizioni di cui al comma 2.
7. Il diritto al servizio sostitutivo di mensa è connesso alla prestazione del servizio, certificata dai sistemi di rilevazione. Non saranno attribuiti buoni pasto a chiunque non abbia correttamente adempiuto alle operazioni di timbratura del badge, salvo giustificata del Responsabile del Settore.
8. Il diritto al buono pasto non decade in caso di fruizione dei sotto indicati permessi ad ore della durata non superiore al 50% dell'orario d'obbligo giornaliero, in quanto tali periodi sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro:
  - Riposi giornalieri (ex allattamento art.39 del D. Lgs. n.151/2001 e ss.mm.ii.);
  - Permessi art. 41 e art. 45 CCNL 16.11.2022;




- Assemblea sindacale;
  - Permessi sindacali (art.11 CCNQ 98);
  - Permessi L. n. 104/92.
9. L'erogazione del buono pasto non spetta ai dipendenti che usufruiscono del trattamento di trasferta e/o chiedono il rimborso, entro i limiti previsti dalla legge, delle spese documentate sostenute per i pasti.
  10. L'erogazione del buono pasto non spetta ai dipendenti che partecipano a corsi di formazione per i quali l'Ente sostiene costi per la partecipazione comprensivi della fruizione del pranzo.
  11. Il personale che per motivate esigenze di servizio è autorizzato ad effettuare lavoro straordinario di due o più ore in un giorno non previsto per il rientro, può usufruire di un buono pasto nel rispetto di quanto indicato al comma 2.
  12. Al personale impegnato nelle attività di consultazioni elettorali svolto in regime di lavoro straordinario elettorale, soltanto per il periodo autorizzato, si garantisce la fruizione di un buono pasto nel rispetto di quanto indicato al comma 2.
  13. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio, salvo diverso accordo tra gli enti.
  14. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge. Si fa specifico riferimento a quei servizi o attività, come di seguito elencati, i quali sono connessi all'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e/o anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione lavorativa, in tal caso i dipendenti coinvolti in tali attività possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro/prestazione lavorativa, per le seguenti aree di personale:
    - a) All'area della vigilanza;
    - b) All'area tecnica dei lavori pubblici nel caso di servizio esterno continuato nel territorio comunale per la sorveglianza e la conduzione delle attività dei cantieri;
  15. La quantificazione dei buoni pasto spettanti ai dipendenti è effettuata in base al sistema di rilevazione delle presenze.
  16. Il presente disciplinare è la base per la stesura di un regolamento per l'attribuzione del buono pasto nel rispetto della disciplina del confronto, cfr, art. 5 comma 3 lettera m) CCNL 16.11.2022.

### Art. 15

#### Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi per i quali va obbligatoriamente assicurata la continuità di erogazione degli stessi, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di un'ora. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Per il personale la cui prestazione supera le sei ore giornaliere, nell'ambito della flessibilità in uscita, è possibile collocare la pausa di mezz'ora alla fine del turno di lavoro.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato nell'ambito di due mesi successivi dal mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore, previa richiesta del dipendente.



3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

## Art. 16

### Principi generali e finalità della formazione

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- Valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- Assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- Garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- Favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- Incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

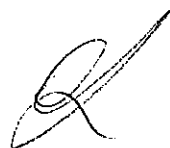
L'attività di formazione, aggiornamento, riqualificazione, qualificazione e specializzazione professionale dovrà essere adeguatamente pianificata e programmata, in modo tale da garantirne la partecipazione da parte di tutti i dipendenti, incluso il personale in distacco o aspettativa sindacale e politica, ferma restando l'attinenza del profilo e/o delle mansioni svolte con lo specifico contenuto dell'intervento formativo.

Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento istituito o autorizzati dall'ente, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione, tale istituto è previsto anche per il lavoro a distanza.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente. I corsi di formazione ed aggiornamento previsti ai precedenti articoli costituiranno, a tutti gli effetti, per il singolo lavoratore, titoli di servizio e saranno riconosciuti utili per la progressione di carriera all'interno dell'Ente.

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

## Art.17



## LAVORO A DISTANZA

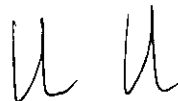
Per quanto attiene la disciplina del lavoro a distanza si rimanda al vigente CCNL del 16.11.2022 Titolo VI. L'applicazione del lavoro agile dovrà avvenire in conformità ad un regolamento da approvarsi previo eventuale confronto sindacale.

### TITOLO IV BENESSERE DEI DIPENDENTI

#### Art. 18

#### Welfare integrativo

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dell'art. 82 del CCNL del 16.11.2022 e, per il finanziamento del fondo, del disposto del CCNL del 16.11.2022 di cui all' art. 98, comma 1, lettera b) e del CCNL del 21.05.2018 di cui all' art.67, commi 3 lettera b).
2. Le risorse destinate al welfare integrativo riguardano le seguenti finalità per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti e loro familiari a carico:
  - a) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia:
    - Prestazioni dei servizi di educazione e istruzione in età prescolare-asili nido, dei servizi integrativi di mensa e centri estivi;
    - Prestazione dei servizi di acquisto libri per i dipendenti che studiano dalle scuole inferiori all'università;
  - b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli:
    - Prestazioni dei servizi di acquisto libri di testo per i figli che studiano dalle scuole inferiori all'università;
    - Prestazioni dei servizi di borse di studio per studenti meritevoli;
    - Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a corsi di lingua all'estero;
  - c) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale:
    - Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a circoli sportivi e ricreativi;
    - Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a corsi di lingua all'estero;
    - Prestazioni dei servizi per l'assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti a carico, o in grave difficoltà economica;
  - d) Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili:
    - Prestazioni dei servizi-convenzioni con istituti di credito per prestiti agevolati;
    - Prestazione dei servizi-polizze assicurative a copertura del credito e polizze accessorie;
  - e) Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale:
    - Prestazioni dei servizi di attivazione polizza sanitaria per il personale e loro familiari per visite odontoiatriche;
    - Prestazioni dei servizi di attivazione polizza sanitaria per pacchetto maternità;



3. Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

#### **Art. 19**

##### **Previdenza complementare**

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

#### **Art. 20**

##### **Salute e sicurezza**

1. Le parti di cui all'articolo 7 comma 2 del vigente CCNL, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
2. Nel rispetto dell'articolo 2087 del codice civile il datore di lavoro ha l'obbligo di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore, attuando tutte le necessarie protezioni per prevenire gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali, le tecnopatie, il fenomeno di straining, lo stress da lavoro correlato.
3. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
4. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 7 comma 2 del vigente CCNL tutte le informazioni relative a infortuni sul lavoro e malattie professionali.

### **TITOLO V**

#### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

##### **Art. 21**

##### **Fondo risorse decentrate -**

##### **Costituzione e quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa**

La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 79 e 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge. La costituzione del fondo viene rimessa alle OO.SS. in via preliminare rispetto all'attivazione dell'istituto della contrattazione per verificare il rispetto delle norme contrattuali e di legge.

##### **Art. 22**

##### **Performance Organizzativa ed individuale -**

##### **Differenziazione del premio individuale**

1. La disciplina contenuta nell'art. 80 comma 2 lettera a) e b) e nell' art. 81 del CCNL del 16.11.2022 è relativa alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
  - Il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di Elevata Qualificazione, è suddiviso per Area professionale. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a



tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;

- Il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni Area professionale è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella, sommando i risultati ottenuti:


AREA PROFESSIONALE	PARAMETRO
Operatori	1,00
Operatori Esperti	1,20
Istruttori	1,40
Funzionari	1,50

3. Le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono rapportate al risultato complessivo di cui al punto precedente ottenendo il valore/punto che moltiplicato per il valore del parametro riferito ad ogni Area professionale fa ottenere la quota teorica complessiva per ogni dipendente. La stessa, verrà assegnata ad ogni Settore, in riferimento al numero di dipendenti ed alla Struttura Organizzativa di appartenenza.  
Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali della Struttura Organizzativa.
4. Il 50% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni Struttura Organizzativa in funzione della performance individuale, valutata secondo le modalità contenute nel sistema di valutazione adottato dall'Ente
5. Il 50% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni Struttura Organizzativa in funzione della performance organizzativa della Struttura di appartenenza, valutata secondo le modalità contenute nel sistema di valutazione adottato dall'Ente.
6. In applicazione dell'art. 81 del CCNL del 16.11.2022, il 10% del personale per ogni Struttura Organizzativa che consegue una valutazione più elevata fruirà di una maggiorazione del 30% della quota teorica del valore medio pro capite della performance individuale. Le risorse occorrenti verranno reperite, sia dalle risorse non utilizzate nell'istituto della performance sia nei residui degli altri istituti. Ove non sufficienti le ulteriori risorse occorrenti verranno recuperate riducendo in modo proporzionale la quota teorica ottenuta dal restante personale della Struttura Organizzativa. Tale riduzione avverrà sulla quota della Performance Individuale. In caso di pari punteggio per l'accesso al predetto beneficio economico si terrà conto dei seguenti criteri:
  - Nessuna fruizione del differenziale nell'anno precedente;
  - Anzianità di servizio;
  - Anzianità anagrafica.
7. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi avviene in applicazione del modello di valutazione adottato dall'Ente.

#### Art. 23

#### Indennità per specifiche responsabilità art. 84 CCNL del 16.11.2022

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, è riconosciuta, secondo i criteri generali di



cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa) CCNL 2019/2021, una indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari. I relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021. Le indennità di specifiche responsabilità vengono attribuite e remunerate secondo i criteri di cui ai successivi articoli:

#### Art. 24

#### Applicabilità dell'art. 84 CCNL 2019/2021 del 16.11.2022

1. I dipendenti appartenenti alle aree degli operatori, operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari, che non risultano incaricati di Elevata Qualificazione, possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.

2. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle aree degli istruttori e dei funzionari lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi. 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; - 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.

3. L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001.

4. All'interno di dette ulteriori responsabilità viene fatta una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico.

5. L'ammontare dell'indennità è determinata, tenendo conto specificamente della complessità e dell'ampiezza dell'incarico, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di euro 3.000 annui lordi per l'area degli operatori, operatori esperti e degli istruttori e fino ad un massimo di euro 4.000 annui lordi per l'area dei funzionari.

6. Le predette verranno finanziate compatibilmente con le risorse disponibili ed eventualmente riproporzionate in base alle medesime.

#### Art. 25

#### Applicabilità dell'art. 97 CCNL 2019/2021 del 16.11.2022



1. Al personale inquadrato nelle aree degli istruttori e dei funzionari della Polizia Locale, che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione, può essere erogata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, determinando i compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico, art. 97 CCNL 2019/2021 del 16.11.2022.
2. L'ammontare dell'indennità è determinata, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di euro 3.000 annui lordi per l'area degli istruttori e fino ad un massimo di euro 4.000 annui lordi per l'area dei funzionari.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, è determinato annualmente in sede di contrattazione integrativa, i cui oneri per la corresponsione dell'indennità, sono a carico del Fondo risorse decentrate.
4. Le predette stesse verranno finanziate compatibilmente con le risorse disponibili ed eventualmente riproporzionate in base alle risorse disponibili.
5. L'indennità di cui al presente articolo sostituisce per il personale della Polizia Locale l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 CCNL 2019/2021 del 16.11.2022.
6. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno;
  - b) è cumulabile con l'indennità di vigilanza;
  - c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno;
  - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 CCNL 2019/2021 del 16.11.2022.

#### Art. 26

##### Tempi e modalità di conferimento - durata e revoca dell'incarico

1. I Responsabili di Area, annualmente, possono adottare provvedimenti organizzativi motivati che individuino, nell'Area di appartenenza, una o più unità di personale destinatarie delle indennità di specifica responsabilità e dell'indennità di funzione.
2. Il provvedimento motivato di attribuzione delle specifiche responsabilità e dell'indennità di funzione dovrà indicare i requisiti che danno diritto alla corresponsione dell'indennità, allegando la *scheda di pesatura* di cui al successivo articolo 28.
3. Il valore effettivo scaturente dalla pesatura, provvisoriamente attribuito, sarà riparametro in proporzione alle risorse effettivamente disponibili definite in sede di CCDI.
4. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
5. I periodi di assenza dovuti a congedo parentale e malattia sono disciplinati con le modalità indicate dalla Circolare DFP 17.07.2008 n. 7, integrata con la Circolare 05.09.2006 n. 8, emanata in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 71 del Decreto Legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008.
6. Le indennità hanno validità fino a revoca dell'incarico.
7. Durante il periodo di incarico, il Responsabile di Area/Settore, a seguito di accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte del dipendente, può revocare l'incarico affidato con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio.
8. Gli incarichi di specifica responsabilità decadono e pertanto devono essere revocati dal Responsabile di Area/Settore a seguito di processi di riorganizzazione o al venir meno delle motivazioni di necessità e/o opportunità che hanno determinato il conferimento dell'incarico.

#### Art. 27

##### Finanziamento - importi economici

1. L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità che comportino specifiche responsabilità e indennità di funzione per la polizia locale avviene in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate di anno in anno in sede di accordo tra le Delegazioni trattante e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022.
3. Le indennità annuali degli incarichi di specifica responsabilità di cui all'art.84 e dell'indennità di funzione, di cui all'art.97 CCNL 2019/2021 del 16.11.2022 sono così individuate per area.

Categoria di appartenenza	Indennità attribuibile
OPERATORI ESPERTI	Fino a € 2.000,00
ISTRUTTORI	Fino a € 3.000,00
FUNZIONARI	Fino a € 4.000,00

4. Gli incarichi di cui al presente articolo sono revocabili e la corresponsione dell'indennità è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati.
5. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili, in caso di incapienza delle risorse medesime, l'importo delle indennità sarà proporzionalmente ridotto.
6. Nei casi di astensione facoltativa dal lavoro o in caso di assenza prolungata fatti, salvi i periodi di assenza per la fruizione del periodo di ferie, gli incarichi sono sospesi fino alla data di ripresa del servizio con conseguente riduzione proporzionale dell'indennità.

### Art. 28

#### Attribuzione dei punteggi per la determinazione delle indennità

L'indennità di specifica responsabilità e dell'indennità di funzione viene individuata sulla base della ponderazione di punteggi mediante la compilazione della seguente scheda.

*Punteggi per "Operatori Esperti" / "Istruttori"*

INDICATORE A		
Punti	Strategicità operativa/collaborativa	Punteggio attribuito
Fino a 40	Le responsabilità conferite hanno un impatto abbastanza rilevante sui risultati attesi	
Fino a 20	Le responsabilità conferite hanno un impatto mediamente rilevante sui risultati attesi	
Fino a 5	Le responsabilità conferite hanno un impatto contenuto sui risultati attesi	

INDICATORE B		
Punti	Complessità dell'incarico e grado di preparazione e competenza richiesti	Punteggio attribuito

Fino a 30	<p>Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti di particolare rilievo e non ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti o con incarico di referente diretto verso soggetti istituzionali esterni o organi di controllo. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.</p> <p>Le attività devono essere caratterizzate inoltre da buone conoscenze specialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi.</p> <p>Inoltre l'incarico può riferirsi a funzioni assegnate dal Responsabile titolare di EQ per far fronte ad attività di progetto.</p>	
Fino a 15	<p>Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti semplici, anche se ripetitivi, che comportano anche un rilievo esterno. La specifica responsabilità è riconosciuta anche nei casi in cui l'incarico si riferisca ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.).</p> <p>Le attività devono essere caratterizzate inoltre da conoscenze specialistiche con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi.</p>	
Fino a 5	<p>Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti meno complessi che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da sufficienti conoscenze mono specialistiche, con frequente necessità di aggiornamento, con contenuto di concetto e con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi. Media complessità dei problemi da affrontare.</p>	

INDICATORE/C		
Punti	Autonomia	Punteggio attribuito
Fino a 30	Il soggetto agisce con autonomia operativa di incidenza nelle attività di supporto tecnico/ amministrativo alle decisioni che assume l'Ente.	
Fino a 15	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.	

Fino a 5	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile titolare di EQ o dalla Posizione Organizzativa di riferimento.	
Punteggio conseguibile: -MAX100-		

La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto alle fasce di valore sotto riportate AREA: "Operatori Esperti"

Punti	Indennità
Fino a 30 punti	Euro 500,00
Da 31 a 60 punti	Euro 700,00
Da 61 a 80 punti	Euro 800,00
Da 81 a 100 punti	Euro 2.000,00

La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto alle fasce di valore sotto riportate AREA: "Istruttori"

Punti	Indennità
Fino a 30 punti	Euro 1.000,00
Da 31 a 60 punti	Euro 1.400,00
Da 61 a 80 punti	Euro 1.800,00
Da 81 a 100 punti	Euro 3.000,00

Punteggio attribuito:

Compenso provvisorio attribuito (salvo rideterminazione successiva in base alla somma effettiva destinata alle specifiche responsabilità in sede di contrattazione decentrata):

€ (il compenso effettivo potrà essere uguale o inferiore alla predetta cifra)

Il Responsabile della Struttura Operativa

Il Dipendente

---




**Punteggi per "Funzionari non titolari di EQ"**

<b>INDICATORE A</b>		
<b>Punti</b>	<b>Strategicità operativa/collaborativa</b>	<b>Punteggio attribuito</b>
<b>Fino a 30</b>	Le responsabilità conferite hanno un impatto abbastanza rilevante sui risultati attesi	
<b>Fino a 15</b>	Le responsabilità conferite hanno un impatto mediamente rilevante sui risultati attesi	
<b>Fino a 5</b>	Le responsabilità conferite hanno un impatto contenuto sui risultati attesi	

<b>INDICATORE B</b>		
<b>Punti</b>	<b>Coordinamento risorse umane</b>	<b>Punteggio attribuito</b>
<b>Fino a 10</b>	Per più di 3 persone interne coordinate	
<b>Fino a 5</b>	Da 1 a 3 persone interne coordinate	
<b>0</b>	Nessuna persona coordinata	

<b>INDICATORE C</b>		
<b>Punti</b>	<b>Complessità dell'incarico e grado di preparazione e competenza richiesti</b>	<b>Punteggio attribuito</b>
<b>Fino a 30</b>	<p>Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario <b>gestire procedimenti di particolare rilievo e non ripetitivi</b>, che comportano un <b>rilievo esterno</b>, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti o con incarico di <b>referente diretto verso soggetti istituzionali esterni o organi di controllo</b>. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di <b>discrezionalità amministrativa o tecnica</b>, rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da <b>buone conoscenze specialistiche</b> con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. Inoltre l'incarico può riferirsi a funzioni assegnate dal Responsabile titolare di EQ per far fronte ad <b>attività di progetto</b>.</p>	

<b>Fino a 15</b>	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario <b>gestire procedimenti semplici, anche se ripetitivi</b> , che comportano <b>anche un rilievo esterno</b> . La specifica responsabilità è riconosciuta anche nei casi in cui l'incarico si riferisca ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.). Le attività devono essere caratterizzate inoltre da <b>conoscenze specialistiche</b> con contenuto di tipo tecnico, gestionale con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi.	
<b>Fino a 5</b>	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario <b>gestire procedimenti meno complessi</b> che comportano un <b>rilievo esclusivamente interno</b> all'Ente o alla struttura organizzativa. Le attività devono essere caratterizzate inoltre da sufficienti <b>conoscenze mono specialistiche</b> , con frequente necessità di aggiornamento, con contenuto di concetto e con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi. Media complessità dei problemi da affrontare.	

<b>INDICATORE D</b>		
<b>Punti</b>	<b>Autonomia</b>	<b>Punteggio attribuito</b>
<b>Fino a 30</b>	Il soggetto agisce con autonomia operativa di incidenza nelle attività di supporto tecnico/ amministrativo alle decisioni che assume l'Ente.	
<b>Fino a 15</b>	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.	
<b>Fino a 5</b>	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile titolare di EQ o dalla Posizione Organizzativa di riferimento.	
<b>Punteggio conseguibile - MAX100 -</b>		

determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto alle fasce di valore sotto riportate AREA: " Funzionari non titolari di EQ"

<b>Punti</b>	<b>Indennità</b>
Fino a 30 punti	Euro 1.500,00
Da 31 a 60 punti	Euro 1.700,00
Da 61 a 80 punti	Euro 2.000,00
Da 81 a 100 punti	Euro 4.000,00

Punteggio attribuito:

Compenso provvisorio attribuito (salvo rideterminazione successiva in base alla somma effettiva destinata alle specifiche responsabilità in sede di contrattazione decentrata):

€ (il compenso effettivo potrà essere uguale o inferiore alla predetta cifra)

Il Responsabile della Struttura Operativa

Il Dipendente

---

#### Art. 29

#### Indennità condizioni di lavoro

*Art. 7, comma 4 – lettera d), CCNL 16.11.2022*

*(Art. 80 – comma 2, lettera c) – del CCNL 16.11.2022)*

1. Ai sensi dell'art. 70-bis dl CCNL del 21.05.2018, come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022, l'Ente corrisponde al personale in possesso dei requisiti richiesti dal presente articolo una "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività sopra indicate, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
3. La misura di cui al comma precedente è definita sulla base dei seguenti criteri:
  - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
  - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
4. In base ai criteri indicati al comma 3 – lettera a), si procede alla definizione di uno schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro.
5. Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:
  - Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno ovvero con utenza problematica in condizioni di disagio sociale (peso causale 1);
  - Disagio connesso alle prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli, l'esposizione deve essere sistematica e continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri lavoratori con analogo ruolo e mansioni (peso causale 2);
  - Disagio connesso alle prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata e/o tali da condizionare, in senso sfavorevole, l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa e continuativa, nonché distinta rispetto a quella di altri lavoratori con analogo ruolo e mansioni (peso causale 3);
6. Per attività rischiose si intendono quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle correlate a:
  1. Utilizzo di materiali (agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni e cioè svolgimento di prestazioni in condizione potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;



2. Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
3. Attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisico.
7. Le condizioni di rischio e l'individuazione del personale chiamato a svolgere le predette attività sono attestate dal Responsabile dell'Area. La pesatura del rischio avviene in base all'indice di rischio che viene attribuita all'attività svolta dal personale o alle condizioni del suo svolgimento:
  - a) indice di rischio medio (peso causale 1)
  - b) indice di rischio alto (peso causale 2)
  - c) indice di rischio elevato ((peso causale 3)
8. Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto:
  - maneggio valori per importi fino a 5.000,00 euro annui (peso causale 1)
  - maneggio valori per importi da 5.001,00 a 15.000,00 euro annui (peso causale 2)
  - maneggio valori per importi a partire da 15.001,00 euro annui (peso causale 3)
9. In relazione ai criteri riportati al comma 3 – lettera b), preso atto che alla data del 31.12.2022 il Comune di Atrani registra una popolazione di 799 abitanti (Istat al 01.01.2023) si procede alla determinazione dell'indice dell'Ente in rapporto alle caratteristiche istituzionali e dimensionali, come da prospetto di seguito riportato:

RAPPORTO POPOLAZIONE/DIPENDENTI	Ente con rapporto < 100	Ente con rapporto > 100 < 200	Ente con rapporto > 200
PESO DELL'INDENNITA'	1	2	3

10. Per il calcolo dell'indennità da riconoscere al personale in possesso dei requisiti richiesti, vanno sommati i valori dei pesi delle tre causali sulla valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna e dell'indice dell'Ente.

11. La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità:

VALORE DELL'INDENNITA'	
Peso delle 3 causali + l'indice dell'Ente	Misura dell'indennità
Da 1 a 3	1,00
Da 4 a 6	1,30
Da 7 a 9	1,80
Da 10 a 12	2,00

12. Si conviene che la misura dell'indennità correlata alla fascia del peso attribuito sulla valutazione delle casuali che danno diritto alla corresponsione dell'indennità viene definita con la stipula del CCDI di parte economica con cadenza annuale in base alle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

13. L'erogazione delle indennità al personale in possesso dei requisiti indicati nel presente articolo è di competenza del Responsabile dell'Area competente in materia di personale, su relazione istruttoria del Responsabile dell'Area interessata, con la quale lo stesso dovrà indicare i dipendenti avente diritto, le casuali di interesse e il relativo peso delle stesse.

14. L'indennità di cui al presente articolo è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente

rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.

15. Al personale con rapporto a tempo parziale, sia orizzontale che verticale, l'indennità spetta in misura proporzionale alla prestazione lavorativa effettuata.

16. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, il cui valore definitivo viene riparametro dal Responsabile dell'Area competente in base alle risorse disponibili definite in sede di CCDI, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base del numero di giornate, desunte dal sistema di rilevazione delle presenze, in cui risultano effettivamente svolte tali attività.

#### **Art. 30**

##### **Messi notificatori**

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 60 % del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.

2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

## **TITOLO VI SEZIONI SPECIALI**

### **SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE**

#### **Art. 31**

##### **Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione**

1. Le disposizioni previste nella presente sezione sono applicabili al personale della Polizia Locale, cfr. Titolo V CCNL 21.05.2018 e Titolo IX CCNL 16.11.2022.

#### **Art. 32**

##### **Indennità di funzione**

1. L'indennità va calibrata sulla regolamentazione vigente delle specifiche responsabilità rapportata all'area ed ai gradi posseduti nella Polizia Locale, in relazione alla vigente disciplina Regionale, A quella contenuta nel presenta CCDI negli artt. 43 e ss (specifiche responsabilità).

#### **Art. 33**

##### **Indennità di servizio esterno**

1. In base alle disposizioni introdotte dall'art. 100 del CCNL del 16.11.2022, al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 viene erogata al personale assegnato in via continuativa, certificato dal Responsabile di Area, ai servizi di polizia stradale e di vigilanza in strada. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presenta 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.

4. Atteso che l'indennità di servizio esterno è giornaliera, si conviene che qualora il tempo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in servizio esterno risulti inferiore a quello ordinariamente coincidente con la durata della giornata lavorativa, si rende necessario effettuare un corrispondente riproporzionamento dell'indennità sulla base di criteri generali definiti dalla contrattazione decentrata integrativa.

5. La misura di cui al comma precedente è definita, altresì, sulla base di apposita valutazione dell'effettiva incidenza dei rischi e disagi connessi all'espletamento delle funzioni assegnate ed effettivamente svolte dal dipendente.

6. L'indennità di servizio esterno è fissata nella misura massima di 4,00 € giornaliera, da riconoscersi compatibilmente con le risorse stanziare nel fondo del salario accessorio del personale.

7. Nei casi particolari in cui il dipendente fruisce di specifici permessi ad ore previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva e, quindi, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni.

8. L'individuazione del personale in possesso dei requisiti indicati nel presente articolo è di competenza del Responsabile di Polizia Locale. All'inizio di ogni anno, il Responsabile del settore dovrà redigere una scheda illustrativa recante i nominativi degli aventi diritto e le casuali di interesse per il riconoscimento dell'istituto e le modalità di attribuzione.

#### Art. 34

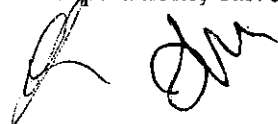
##### **Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3 bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL del 16.11.2022.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art. 32 del CCNL 16.11.2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
5. Le parti di cui all'articolo 7 comma 2 del vigente CCNL si incontrano almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

#### Art. 35

##### **Disposizioni finali**

1. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e



diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

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

3. Copia del presente contratto viene pubblicato permanentemente sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposito link "Amministrazione Trasparente".

4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, contestualmente alle relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Atrani, li 28/12/2023

#### LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

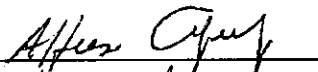
Il Presidente: 

Componente: 

Componente: \_\_\_\_\_

#### LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

##### Segreterie Territoriali

CGIL: 

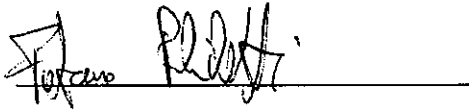
CISL: 

UIL: \_\_\_\_\_

CSA: \_\_\_\_\_

RSU: \_\_\_\_\_

##### Rappresentanze Sindacali Unitarie



\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ALLEGATO "A"

**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA  
ALL'INTERNO DELLE AREE**

(ART. 14 - COMMA 2) - CCNL 16.11.2022)

**PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE PER IL PERSONALE DELL'AREA  
DEGLI OPERATORI E OPERATORI ESPERTI**

<i>Cognome</i>		<i>Nome</i>	
<i>Area e data di attribuzione</i>		<i>Posizione economica e data di attribuzione</i>	
<i>Servizio e Ufficio</i>		<i>Profilo professionale</i>	
<b>Valutazione della performance individuale</b>			
<b>A. LIVELLO DI PERFORMANCE</b>		<b>Punteggio massimo attribuibile</b>	<b>Punti 70</b>
<p>Il punteggio si ottiene effettuando la media del punteggio assegnato nella valutazione di performance individuale nel triennio precedente all'anno in cui viene finanziata la procedura dell'istituto. Nel caso in cui un dipendente non sia stato valutato in uno di tali anni, si farà ricorso alle ultime tre valutazioni disponibili</p>			
<b>1° ANNO</b>		<b>Punteggio ottenuto</b>	
<b>2° ANNO</b>		<b>Punteggio ottenuto</b>	
<b>3° ANNO</b>		<b>Punteggio ottenuto</b>	
<b>MEDIA</b>		<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>	
<b>B. ESPERIENZA PROFESSIONALE</b>		<b>Punteggio massimo attribuibile</b>	<b>Punti 20</b>
<p>Per <i>Esperienza professionale</i> si valuta l'esperienza maturata negli ambiti professionali attinenti alle funzioni svolte dal candidato, certificati dal responsabile del settore competente.</p>			
a) Anzianità di servizio nell'area e nel profilo professionale posseduto	<i>Punti 0,20 per ogni mese o per periodi superiori a 15 giorni</i>	Punt. Max 10	
b) Anzianità di servizio nella posizione economica in godimento		Punt. Max 3	
Anzianità da 6 a 7 anni	<i>1 punto</i>		
Anzianità da 7 a 8 anni	<i>2 punti</i>		
Anzianità superiore a 8 anni	<i>3 punti</i>		
<b>Periodo di riferimento</b>	<b>Punteggio assegnato</b>		<b>Totale</b>
c) Esercizio di mansioni ascrivibili	<i>Punti 2 per</i>	Punt. Max	

all'area professionale superiore, per periodi limitati non rientrati nel conferimento delle mansioni superiori, debitamente certificati dal Responsabile di E.Q. d) Attestati professionali attinenti le funzioni correlate al profilo professionale posseduto	ogni attestato	7	
<b>Periodo di riferimento</b>	<b>Punteggio assegnato</b>		<b>Totale</b>
<b>C. FORMAZIONE</b>	<b>Punteggio attribuibile</b>		<b>Punti 10</b>
Il punteggio relativo all'attività di formazione si intende interamente attribuito ove l'Ente non abbia adottato un piano formativo triennale per tutti i dipendenti.			

<b>TOTALE Punteggio b) + c)</b>	
A <b>DETRARRE</b> una percentuale del 10% nel caso in cui al dipendente è stata irrogata la sanzione disciplinare inferiore alla multa e superiore al rimprovero verbale.	
<b>TOTALE RIDETERMINATO Punteggio b) + c)</b>	

**TABELLA RIASSUNTIVA**

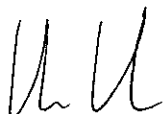
<b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
A) Valutazione del livello di performance	
B) Valutazione dell'esperienza professionale	
C) Valutazione formazione	
<b>TOTALE</b>	

**Data Valutazione** \_\_\_\_\_

**Firma del Responsabile di Settore**

**Eventuali osservazioni del Responsabile di Settore**

**Firma del dipendente per presa visione**


---

**Eventuali osservazioni del dipendente**

---

---

---



**SCHEDA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA  
ALL'INTERNO DELLE AREE**

(ART. 14 - COMMA 2) - CCNL 16.11.2022)

**PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE PER IL PERSONALE DELL'AREA  
DEGLI ISTRUTTORI**

<i>Cognome</i>		<i>Nome</i>	
<i>Area e data di attribuzione</i>		<i>Posizione economica e data di attribuzione</i>	
<i>Servizio e Ufficio</i>		<i>Profilo professionale</i>	

**Valutazione della performance individuale**

<b>A. LIVELLO DI PERFORMANCE</b>	<b>Punteggio massimo attribuibile</b>	<b>Punti 70</b>
----------------------------------	---------------------------------------	-----------------

Il punteggio si ottiene effettuando la media del punteggio assegnato nella valutazione di performance individuale nel triennio precedente all'anno in cui viene finanziata la procedura dell'istituto. Nel caso in cui un dipendente non sia stato valutato in uno di tali anni, si farà ricorso alle ultime tre valutazioni disponibili

<b>1° ANNO</b>		<b>Punteggio ottenuto</b>	
<b>2° ANNO</b>		<b>Punteggio ottenuto</b>	
<b>3° ANNO</b>		<b>Punteggio ottenuto</b>	
<b>MEDIA</b>		<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>	

<b>B. ESPERIENZA PROFESSIONALE</b>	<b>Punteggio massimo attribuibile</b>	<b>Punti 15</b>
------------------------------------	---------------------------------------	-----------------

Si Per *Esperienza professionale* si valuta l'esperienza maturata negli ambiti professionali attinenti alle funzioni svolte dal candidato, certificati dal responsabile del settore competente.

a) Anzianità di servizio nell'area e nel profilo professionale posseduto	<i>Punti 0,15 per ogni mese o per periodi superiori a 15 giorni</i>	Punt. Max 7	
b) Anzianità di servizio nella posizione economica in godimento		Punt. Max 3	
Anzianità da 6 a 7 anni	<i>1 punto</i>		
Anzianità da 7 a 8 anni	<i>2 punti</i>		
Anzianità superiore a 8 anni	<i>3 punti</i>		
<b>Periodo di riferimento</b>	<b>Punteggio assegnato</b>	<b>Totale</b>	
c) Esercizio di mansioni ascrivibili all'area professionale superiore, per periodi limitati non rientrati nel conferimento delle mansioni superiori, de-	<i>Punti 2 per ogni attestato</i>	Punt. Max 5	



bitamente certificati dal Responsabile di E.Q. d) Attestati professionali attinenti le funzioni correlate al profilo professionale posseduto			
<b>Periodo di riferimento</b>	<b>Punteggio assegnato</b>		<b>Totale</b>
<b>C. FORMAZIONE</b>	<b>Punteggio massimo attribuibile</b>		<b>Punti 15</b>
Il punteggio relativo all'attività di formazione si intende interamente attribuito ove l'Ente non abbia adottato un piano formativo triennale per tutti i dipendenti.			

<b>TOTALE Punteggio b) + c)</b>	
<b>A DETRARRE</b> una percentuale del 10% nel caso in cui al dipendente è stata irrogata la sanzione disciplinare inferiore alla multa e superiore al rimprovero verbale.	
<b>TOTALE RIDETERMINATO Punteggio b) + c)</b>	

**TABELLA RIASSUNTIVA**

<b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
A) Valutazione del livello di performance	
B) Valutazione dell'esperienza professionale	
C) Valutazione delle capacità culturali e professionali e per piani formativi	
<b>TOTALE</b>	

Data Valutazione \_\_\_\_\_

Settore

Firma del Responsabile di

\_\_\_\_\_

Eventuali osservazioni del Responsabile di Settore

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Firma del dipendente per presa visione

---

Eventuali osservazioni del dipendente

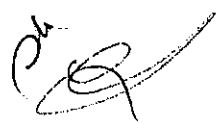
---

---

•  
•



u u



**SCHEMA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA  
ALL'INTERNO DELLE AREE**

(ART. 14 – COMMA 2) – CCNL 16.11.2022)

**PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE PER IL PERSONALE DELL'AREA  
DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE**

<i>Cognome</i>		<i>Nome</i>	
<i>Area e data di attribuzione</i>		<i>Posizione economica e data di attribuzione</i>	
<i>Servizio e Ufficio</i>		<i>Profilo professionale</i>	
<b>Valutazione della performance individuale</b>			
<b>A. LIVELLO DI PERFORMANCE</b>		<b>Punteggio massimo attribuibile</b>	<b>Punti 70</b>
<p>Il punteggio si ottiene effettuando la media del punteggio assegnato nella valutazione di performance individuale nel triennio precedente all'anno in cui viene finanziata la procedura dell'istituto. Nel caso in cui un dipendente non sia stato valutato in uno di tali anni, si farà ricorso alle ultime tre valutazioni disponibili</p>			
<b>1° ANNO</b>		<b>Punteggio ottenuto</b>	
<b>2° ANNO</b>		<b>Punteggio ottenuto</b>	
<b>3° ANNO</b>		<b>Punteggio ottenuto</b>	
<b>MEDIA</b>		<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>	
<b>B. ESPERIENZA PROFESSIONALE</b>		<b>Punteggio massimo attribuibile</b>	<b>Punti 10</b>
<p>Si Per <i>Esperienza professionale</i> si valuta l'esperienza maturata negli ambiti professionali attinenti alle funzioni svolte dal candidato, certificati dal responsabile del settore competente.</p>			
a) Anzianità di servizio nell'area e nel profilo professionale posseduto	<i>Punti 0,15 per ogni mese o per periodi superiori a 15 giorni</i>	Punt. Max 7	
b) Anzianità di servizio nella posizione economica in godimento		Punt. Max 3	
Anzianità da 6 a 7 anni	<i>1 punto</i>		
Anzianità da 7 a 8 anni	<i>2 punti</i>		
Anzianità superiore a 8 anni	<i>3 punti</i>		
<b>Periodo di riferimento</b>		<b>Punteggio assegnato</b>	<b>Totale</b>
<b>C. FORMAZIONE</b>		<b>Punteggio massimo attribuibile</b>	<b>Punti 20</b>

Il punteggio relativo all'attività di formazione si intende interamente attribuito ove l'Ente non abbia adottato un piano formativo triennale per tutti i dipendenti.	
<b>TOTALE Punteggio b) + c)</b>	
A <b>DETRARRE</b> una percentuale del 10% nel caso in cui al dipendente è stata irrogata la sanzione disciplinare inferiore alla multa e superiore al rimprovero verbale.	
<b>TOTALE RIDETERMINATO Punteggio b) + c)</b>	

**TABELLA RIASSUNTIVA**

<b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA</b>	<b>PUNTEGGIO</b>
A) Valutazione del livello di performance	
B) Valutazione dell'esperienza professionale	
C) Valutazione delle capacità culturali e professionali e per piani formativi	
<b>TOTALE</b>	

Data Valutazione \_\_\_\_\_

Settore

Firma del Responsabile di

\_\_\_\_\_

Eventuali osservazioni del Responsabile di Settore

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Firma del dipendente per presa visione

\_\_\_\_\_

Eventuali osservazioni del dipendente

---

---

---

1  
2

1

2  
3