	COMUNE DI SCAFATI **PROVINCIA DI SALERNO**

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRIENNIO NORMATIVO 2023 - 2025

In data 28/11/2023, alle ore 10:00, presso il Comune di Scafati,

ha avuto l'incontro della Delegazione Trattante tra:

Il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica nella persona del Segretario Comunale Dott.ssa _____

E le seguenti Organizzazioni Sindacali:

Organizzazioni Sindacali Territoriali	**RSU Aziendale**
CGIL FP _____	_____
CISL FPS _____	_____
UIL FPL _____	_____
CSA _____ RISPOLI ANGELO	_____

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Clausole di raffreddamento

Art. 4 - Interpretazione autentica

Art. 5 - Diritto di assemblea

Art. 6 - Diritto di affissione

TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 7 - Obiettivi e finalità

Art. 8 - Classificazione

Art. 9 - Norme di prima applicazione

Art. 10 - Progressione economica all'interno delle aree

Art. 11 – Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 12 – Graduazione della retribuzione di posizione e di risultato

TITOLO IV – RAPPORTO DI LAVORO

Art. 13 – Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 14 – Istituti collegati all'orario di lavoro

Art. 15 – Turnazione

Art. 16 – Reperibilità

Art. 17 – Orario multiperiodale

Art. 18 – Lavoro straordinario

Art. 19 – Banca delle ore

Art. 20 – Pausa

Art. 21 – Servizio Mensa e buono pasto

Art. 22 – Orario di lavoro flessibile

Art. 23 – Ferie, festività, permessi, assenze e congedi

Art. 24 – Formazione del personale

TITOLO V- BENESSERE DEI DIPENDENTI

Art. 25 – Welfare integrativo

Art. 26 – Previdenza complementare

Art. 27 – Salute e sicurezza

Art. 28 – Comitato unico di Garanzia

TITOLO VI – TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 29 – Struttura della retribuzione

Art. 30 – Fondo risorse decentrate – costituzione e quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa.
Art. 31 – Performance organizzativa ed individuale
Art. 32 – Assegnazione del premio individuale
Art. 33 – Differenziazione del premio individuale

TITOLO VII – DISCIPLINA PER GLI INCARICHI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Art. 34 – Finalità
Art. 35 – Applicabilità dell'art.84 CCNL del 16.11.2022
Art. 36 – Applicabilità dell'art. 97 CCNL del 16.11.2022
Art. 37 – Tempi e modalità di conferimento – Durata e revoca dell'incarico
Art. 38 – Finanziamento e determinazione delle indennità
Art. 39 – Scheda relativa all'attribuzione dei punteggi per la determinazione delle indennità
Art. 40 – Decorrenza, Modifiche o Integrazioni
Art. 41 – Indennità condizioni di lavoro
Art. 42 – Messi notificatori

TITOLO VIII – SEZIONI SPECIALI - SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 43 – Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione
Art. 44 – Indennità di funzione
Art. 45 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
Art. 46 – Indennità di servizio esterno
Art. 47 – Graduazione indennità servizio esterno
Art. 48 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
Art. 49 – Norme di rinvio
Art. 50 – Disposizioni finali

ALLEGATI

ALLEGATO A: Sistema 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 periodo 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2025, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Il presente contratto ha validità triennale e alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, o P.E.C., almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. 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.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
7. 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.
8. 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.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Art. 3
Clausole di raffreddamento

ARCSA

FPCGIL

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.
4. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
5. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 20 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 5
Diritto di assemblea

1. I dipendenti dell'Ente hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto secondo la disciplina di cui al Titolo VI.
3. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4.12.2017.

Art. 6
Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in

luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO. SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. L'Amministrazione indica l'indirizzo di posta elettronica istituzionale attraverso il quale le organizzazioni sindacali possono inviare i loro comunicati ufficiali, provvedendo al successivo protocollo.

TITOLO III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 7
Obiettivi e finalità

1. Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire agli Enti del comparto Funzioni Locali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.
2. Il sistema di classificazione del personale, di cui al presente contratto, si pone altresì l'obiettivo di attualizzare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Art. 8
Classificazione

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
   - Area degli Operatori;
   - Area degli Operatori esperti;
   - Area degli Istruttori;
   - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

4 Ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

5. I profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area.

6. Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A.

7. Al personale inquadrato nelle aree di cui al presente articolo viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui CCNL art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari).

Art. 9

Norme di prima applicazione

1. Al fine di consentire agli enti di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Titolo, lo stesso entra in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del vigente CCNL.
2. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (CCNL Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).
3. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.
4. Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento di cui al comma 1 sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina.
5. Fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle aree o posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale utilmente collocato nelle graduatorie delle stesse procedure viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando

Art. 10

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	NUMERO MASSIMO DI DIFFERENZIALI

	STIPENDIALE	ATTRIBUIBILI
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'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 102 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.Lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
   a) i lavoratori che abbiano maturato 2 anni, ovvero 24 mesi 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 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 decentrate di parte stabile disponibili per la copertura finanziaria degli stessi, avendo cura di ripartire il numero definito per ogni Area professionale, all'interno delle Strutture Organizzative 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:

1) *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;
2) *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 del CCNL vigente, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

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	Punteggio massimo raggiungibile
Area degli Operatori	Punti 70	Punti 30	Punti 100
Area degli Operatori esperti	Punti 70	Punti 30	Punti 100
Area degli Istruttori	Punti 70	Punti 30	Punti 100
Area Funzionari e Elev. Qualificaz.	Punti 70	Punti 30	Punti 100

6. 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*

7. I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono nell'ordine, i seguenti:
   > minor numero di progressioni economiche effettuate;
   > maggiore anzianità di servizio nella P.A.;
   > maggiore età.
8. La valutazione dei dipendenti è effettuata dal Responsabile del Settore per i dipendenti assegnati alla propria struttura organizzativa. La valutazione dei titolari di Elevata Qualificazione viene effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione. La procedura di valutazione si realizza nel rispetto dei criteri e della metodologia riportata nell'allegato "A" al presente CCDI.
9. L'idoneità al riconoscimento del differenziale stipendiale avviene al raggiungimento del punteggio di almeno punti 60 (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.
10. 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 comma 1 del CCNL (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

11. 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).
12. 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).
13. 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. 11
Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità e elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 2019-21. Tali posizioni richiedono:
   a) responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa attribuzione di funzioni dirigenziali da parte del Sindaco, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
   b) conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatori e di ricerca e sviluppo.

Art. 12
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

FPCGIL

AR

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 IV
RAPPORTO DI LAVORO

Art. 13
Costituzione del rapporto di lavoro

1. Per quanto attiene la disciplina del rapporto di lavoro (contratto individuale di lavoro, periodo di prova, ricostruzione del rapporto di lavoro, fascicolo personale, identità alias in percorsi di affermazione di genere) le parti rinviano alla contrattazione nazionale CCNL del 16.11.2022 - Titolo IV - Capo I.

Art. 14
Istituti collegati all'orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatti salvi i servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni di lavoro per tutti i giorni della settimana.

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

3. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'Ente e sulle stesse le OO.SS. potranno attivare l'istituto del confronto. L'orario di lavoro del Comune di Scafati è stato istituito con delibera di Giunta comunale n. 92 del 21.09.2023.

4. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:

a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;

b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 30 del CCNL 16.11.2022 Funzioni Locali;

c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 31 del CCNL 16.11.2022.

5. Per quanto attiene all'applicazione delle tipologie orarie indicate al comma precedente, si rinvia agli articoli successivi. Per quanto non previsto dalla disciplina contenuta nel presente CCDI, le parti rinviano alla contrattazione nazionale CCNL del 16.11.2022 Titolo IV Capo II art. 29.

Art. 15
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 avvicendata 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:
   a) 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;
   b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del vigente CCNL;
   c) urno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del vigente CCNL;
   d) 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;

6. Resta inteso l'opportunità di ridurre il personale in turno laddove possibile, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ente.
7. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno ordinario.
8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dal CCNL art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).
9. 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.
10. Il personale deve essere informato almeno cinque giorni prima dell'inizio della turnazione programmata per il mese successivo.
11. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata il mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

Art. 16
Reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art.24 del CCNL 21.05.2018 è:
   a) Corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento individuate dagli enti; interventi non differibili e riferiti a servizi essenziali;
   b) Quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€. 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
   c) Per ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese;
   d) Se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
   e) Non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
   f) Non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata, le quali verranno remunerate come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del dipendente;
   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 reperibilità al mese, rimodulando la misura dell'indennità in € 13,00, per ogni turno di reperibilità eccedente il numero previsto dalla lett. c) del comma precedente.
3. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
5. Le 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.

Area d'attività	n. unità	Giorni e ore
Servizio di Vigilanza	6	Tutti i giorni in orario non coperto dal servizio
Stato Civile e Anagrafe	1	Il sabato, la domenica e i festivi infrasettimanali per 12 ore al giorno
Servizi sociali	1	Il sabato, la domenica e i festivi infrasettimanali per 12 ore al giorno
Servizi manutenzione (un tecnico e due operai)	3	Tutti i giorni in orario non coperto dal servizio

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo restano inseriti nel fondo delle risorse variabili e verranno portati in aumento al fondo delle risorse decentrate destinato a compensare la performance organizzativa ed individuale ai sensi dell'art. 80, comma 1 – ultimo periodo, del CCNL 16.11.2022.
7. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata il mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

Art. 17
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.

Art. 18
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 Responsabile, 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^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. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
9. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU. In tale ripartizione andranno opportunamente considerate le risorse relative all'eventuale straordinario in reperibilità.
10. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
11. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate variabili ai sensi dell'art. 79, comma 2 – lettera d), del CCNL del 16.11.2022.
12. 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-ter CCNL 2018, etc.).

Art. 19
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%, 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 3 dell'articolo 36 del CCNL 16.11.2022.
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.

Art. 20
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, alla dislocazione delle sedi dell'amministrazione nella città, alla dimensione della stessa città.
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. 21
Servizio Mensa e buono pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono 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, di regola, pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al 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.

Epelil

AR

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 giustifica 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 legge 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 di dieci minuti 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;
    c) Alle attività degli Assistenti Sociali che svolgo visite domiciliari nel territorio comunale;
    d) Alle attività dei dipendenti che prestano assistenza in via continuativa durante le riunioni degli organi collegiali.
15. La quantificazione dei buoni pasto spettanti ai dipendenti è effettuata in base al sistema di rilevazione delle presenze. I buoni pasto vengono resi disponibili mensilmente ai dipendenti del mese

- Favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
- Favorire lo sviluppo di profili di managerialità capaci di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- Favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
- Favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'Ufficio per le Relazioni con il Pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/1990 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
- Favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere;
- Favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- Favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei luoghi a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs. 80/2008 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del luogo di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio protezione/prevenzione;
- Favorire una specifica attività di formazione per l'attuazione delle previsioni contrattuali in materia "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" ex art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183 secondo il Regolamento predisposto dall'Ente.
- Favorire, da un lato, una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza e, dall'altro, favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

8. Un comitato formato dai dirigenti ovvero responsabili strutture apicali definisce annualmente, tenuto conto degli obiettivi dell'Ente e delle linee guida contenute nel presente contratto, la proposta di piano formativo e di aggiornamento del personale, individuando la tipologia dei corsi, le modalità di effettuazione degli stessi e di partecipazione dei dipendenti, tenendo distinte la formazione settoriale da quella intersettoriale.
9. Il Responsabile del Personale curerà l'attuazione tecnico-amministrativa dell'attività formativa. Il piano di formazione viene comunicato alle RSU.
10. Entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, l'Ente informa le RSU circa gli atti di gestione adottati in attuazione del piano di formazione e aggiornamento dell'anno precedente e sui risultati conseguiti.
11. 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.
12. 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.
13. 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.

TITOLO V

BENESSERE DEI DIPENDENTI

Art. 25
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. 26
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.

successivo alla maturazione del diritto alla loro ricezione.

Art. 22
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 60 minuti, con la possibilità di entrare o posticipare di 60 minuti rispetto al normale orario di lavoro ovvero dalle 8,00 alle 14,00. 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. 23
Ferie, festività, permessi, assenze e congedi

1. Per quanto attiene la disciplina delle ferie, delle festività, dei permessi, delle assenze e dei congedi le parti rinviano alla contrattazione nazionale CCNL del 16.11.2022 Titolo IV Capo III e Capo IV.

Art. 24
Principi generali e finalità della formazione

1. 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.
2. 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.

3. 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.
4. 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.
5. L'Ente destina per la formazione e l'aggiornamento professionale un importo complessivo non inferiore all'1% del costo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Al predetto importo si aggiungono le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario precedente nella determinazione delle linee guida e delle modalità operative, la formazione dei dipendenti si svilupperà su due livelli, che individuano le seguenti due distinte categorie di intervento:
   - Interventi di aggiornamento professionale, adeguatamente programmati e gestiti dal Responsabile del Personale sulla base delle esigenze formative indicate da ciascun Responsabile in seno al Comitato di cui al successivo comma, con risorse appositamente destinate;
   - Interventi di formazione, più specificatamente finalizzati all'acquisizione di "capacità" professionali, di carattere organizzativo e gestionale, con l'obiettivo di creare un terreno favorevole all'introduzione nell'Ente degli strumenti gestionali e organizzativi voluti dal legislatore.
6. Dovranno inoltre essere previsti percorsi formativi di ingresso per il personale neoassunto che prevedano attività di tutoring, realizzata mediante affiancamento di un collega, individuato dal Responsabile di Area tra i dipendenti del medesimo settore. Il tutor è responsabile della corretta trasmissione delle informazioni, dei dati e delle metodologie in uso nell'Ente e nell'Area di riferimento. Il Responsabile chiamato ad esprimere il parere sull'avvenuto superamento del periodo di prova del dipendente, dovrà obbligatoriamente raccogliere il parere non vincolante del tutor che ha seguito il nuovo assunto. Lo stesso percorso formativo di cui al comma precedente dovrà essere previsto, in linea di massima, anche per la riqualificazione del personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna, sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale.
7. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme sopra indicate, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
   - Favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;

Art. 27
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.
5. Al fine di supportare il personale dei servizi a contatto col pubblico, l'Ente si impegna a garantire, su indicazione del medico competente, la supervisione ed il supporto psicologico per un numero di ore pari a 12 ore annue.

Art. 28
Comitato Unico di Garanzia

2. L'Ente costituisce qualora non ancora avvenuto, entro trenta giorni dalla stipula del presente contratto decentrato, il Comitato Unico di Garanzia per la pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.
3. Tale comitato ha composizione paritetica ed è formato da un rappresentante designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di ente e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione.
4. Il Presidente è designato dall'Amministrazione.
5. Il Comitato opera e svolge le funzioni di cui all'art. 57 del d.lgs. 165/2001.

TITOLO VI
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 29
Struttura della retribuzione

1. Per quanto attiene la disciplina del trattamento economico (struttura della retribuzione, nozione di retribuzione, tredicesima mensilità, incrementi degli stipendi tabellari, effetti dei nuovi stipendi, trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) le parti rinviano alla contrattazione nazionale CCNL del 16.11.2022 Titolo VIII artt. 73-74-75-76-77-78.

Art. 30
Fondo risorse decentrate –
Costituzione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. 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.
2. 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. 31
Performance Organizzativa ed 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

   - 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 Area, in riferimento al numero di dipendenti ed alla Struttura Organizzativa di appartenenza.
3. 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. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG e PDO) è effettuata dall'apposito OIV in contraddittorio con il responsabile di EQ.

Art. 32
Assegnazione del premio individuale

1. La valutazione delle prestazioni dei dipendenti è effettuata, per mezzo della compilazione della **Scheda di valutazione,** riportata nel Sistema di Misurazione e Valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale vigente nell'Ente, dal Responsabile dell'Area di riferimento, considerando le attività svolte e gli obiettivi raggiunti dagli stessi.
2. La scheda di valutazione, a seguito della procedura valutativa, verrà consegnata al dipendente, il quale potrà chiedere un incontro di conciliazione avanti al Segretario Comunale con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale o territoriale, qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso.
3. Il Responsabile di Area, ai fini dell'attribuzione dei punteggi previsti nella scheda di valutazione, si avvale delle proprie osservazioni, rispetto al raggiungimento degli obiettivi assegnati, di quelle dei diretti collaboratori e di informazioni di qualunque provenienza, anche sulla base di reclami dell'utenza, purché adeguatamente verificate.
4. In base a quanto previsto dall'art. 80, comma 2 – lettera a) e b), del CCNL 16.11.2022, le risorse per l'incentivazione della produttività sono correlati alla valutazione della performance individuale dei dipendenti. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale, nella determinazione dei fattori di valutazione contenuti nella Scheda di cui al comma 1, terrà conto di un valore percentuale sul punteggio massimo attribuibile da assegnare alla valutazione ottenuta dalla performance organizzativa a seguito di validazione da parte dell'OIV sul raggiungimento dei risultati programmati con il Piano degli Obiettivi.
5. A conclusione del processo valutativo, il Responsabile di Area considerando il grado di valutazione ottenuto nella scheda di valutazione, provvede a compilare una graduatoria del personale assegnato. In ogni graduatoria, il personale è suddiviso in cinque fasce utilizzando il seguente criterio selettivo:

Peso	Gradi di valutazione	Livello di performance	Valori in % del premio individuale teorico
Punteggio tra 91 e 100	Valutazione elevata	1^ Fascia	100%
Punteggio tra 81 e 90	Valutazione positiva	2^ Fascia	90%
Punteggio tra 71 e 80	Valutazione positiva	3^ Fascia	80%
Punteggio tra 61 e 70	Valutazione positiva	4^ Fascia	70%
Punteggio fino a 60	Valutazione positiva	5^ Fascia	Nessun compenso

6. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse è corrisposta in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
7. Il principio alla base della ripartizione dell'incentivo è che quest'ultimo venga assegnato/corrisposto al personale che è stato effettivamente presente in servizio per un periodo di tempo almeno pari a due mesi, ritenuti sufficienti a poter valutare la sua prestazione ed a contribuire ai risultati raggiunti dal settore. Per quanto riguarda la distribuzione dei resti, questi ultimi saranno ripartiti, nell'ambito dell'assegnazione del budget alle varie aree, in modo proporzionale a tutti i dipendenti che hanno riportato una valutazione individuale positiva.

Art. 33
Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano la Valutazione Elevata (1° Fascia), per un numero complessivo non superiore al 10%, è attribuita una maggiorazione del premio individuale in misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, importo che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale sulla base del procedimento valutativo.
2. Il fondo destinato alla performance individuale ed assegnato a ciascun settore viene suddiviso in due importi, utilizzando la metodologia inserita nella Tabella di seguito riportata.

LEGENDA			
Fondo destinato alla Perfomance Individuale	**Risorse PI**	Totale Dipendenti valutati positivamente	**Dip**
Valore medio dei premi	**VM**		
Misura Maggiorazione	**M%**	Quota limitata dei dipendenti con valutazione elevata	**Q%**
Quota di **RisorsePI** destinate a tutti i Dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva	**Risorsextutti**	Quota di **RisorsePI** da destinare ai Dipendenti che hanno ottenuto una valutazione elevata	**Risorsemagg**
APPLICAZIONE DEL SISTEMA E DETERMINAZIONE DELLE RISORSE			
Calcolo valore medio dei premi (**VM**)		**RisorsePI/Dip* 1+somma(M%*Q %)**	
QUOTA A - RisorsePI da destinare a tutti i Dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva		**RisorsePI/somma(Dip*VM)*Dip**	**Risorsextutti**
QUOTA B - RisorsePI da destinare alle maggiorazioni dei premi per i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione elevata		**VM*M%*Q%**	**Risorsexmaggior.**

3. La **QUOTA A** rappresenta l'importo di risorse da destinare a tutti i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva. L'importo teorico attribuibile a ciascun dipendente si ottiene dividendo la quota attribuita per il totale dei coefficienti correlati all'inquadramento del personale per Area e differenziale economico e la si moltiplicherà per il singolo coefficiente tabellare riportato al comma 2 dell'articolo 45 del presente CCDI, secondo la seguente formula:

QUOTA A = Importo teorico individuale / Somma dei coefficienti individuali x coefficiente individuale

4. L'importo effettivo da erogare al dipendente è correlato al grado di valutazione ottenuto dal dipendente con riferimento ai risultati raggiunti e al livello di performance attribuito nella misura percentuale indicate nella Tabella riportata al comma 4 dell'articolo precedente.
5. La **QUOTA B** viene costituita per il finanziamento della maggiorazione dei premi per i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione elevata a seguito della valutazione effettuata dal dirigente. Il premio individuale della maggiorazione, da aggiungere alla quota media pro-capite, si ottiene con la seguente formula:

Risorsexmaggior. diviso il numero dei dipendenti con valutazione elevata.

TITOLO VII
DISCIPLINA PER GLI INCARICHI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Art. 34
Finalità

1. Il presente Titolo, in attuazione dell'art. 84 del CCNL 2019/2021 sottoscritto il 16.11.2022, disciplina il conferimento, la graduazione e le modalità di erogazione del compenso per lo svolgimento dei compiti comportanti Specifiche Responsabilità e, in attuazione dell'art. 97 del predetto contratto, disciplina il conferimento, la graduazione e le modalità di erogazione dell'indennità di funzione per il personale della Polizia Locale.
2. La presente disciplina non trova comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa e non è applicabile ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.

Art. 35 –
Applicabilità dell'art. 84 CCNL del 16.11.2022

1. I dipendenti appartenenti alle aree degli 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.
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. 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.
7. Le predette stesse verranno finanziate compatibilmente con le risorse disponibili ed eventualmente riproporzionate in base alle risorse disponibili.

Art. 36 –
Applicabilità dell'art. 97 CCNL 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 erogato 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. 37
Tempi e modalità di conferimento - Durata e revoca dell'incarico

1. I Responsabili di Area possono adottare, entro il mese di gennaio di ciascun anno, 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, nei limiti dell'importo destinato in sede di contrattazione decentrata dell'anno precedente.
2. A pena di nullità, 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 prospetto allegato.
3. 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.
4. 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.
5. Le indennità di cui al presente regolamento hanno validità fino a revoca dell'incarico.
6. Durante il periodo di incarico, il Responsabile di Area, 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.
7. Gli incarichi di specifica responsabilità decadono e pertanto devono essere revocati dal Responsabile di Area 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. 38
Finanziamento e determinazione delle indennità

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 dì 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. Eventuali economie realizzate nell'anno di riferimento a valere sull'istituto qui regolamentato permangono nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.
4. 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

5. I parametri sopra indicati sono derogabili in funzione dell'organizzazione dell'Ente.
6. 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.
7. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili, la presente quantificazione potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. In caso di incapienza delle risorse l'importo delle indennità sarà infatti, proporzionalmente ridotto.
8. Nei casi di astensione facoltativa dal lavoro o in caso di assenza prolungata di giorni superiori a 60, 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. 39 -
Scheda relativa all'attribuzione dei punteggi per la determinazione delle indennità

1. l compenso per le specifiche responsabilità e dell'indennità di funzione del presente regolamento è determinato in un massimo di euro 4.000,00 per l'area dei funzionari e in un massimo di euro 3.000,00 annui per l'area degli istruttori e in un massimo di euro 2.000,00 annui per l'area degli operatori esperti graduati secondo i criteri sotto elencati:
2. Al personale dell'area dei funzionari con esclusione dei titolari di EQ fino ad un massimo di euro 4.000,00 euro:
   a) in relazione all'attribuzione di responsabilità/coordinamento dei servizi risultante da uno specifico atto formale con validità annuale;
   b) in relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna o particolarmente complesse, comportanti responsabilità personali, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
3. Al personale dell'area degli istruttori fino ad un massimo di euro 3.000,00; degli operatori esperti fino ad un massimo di euro 2.000,00:

a) in relazione all'esercizio di coordinamento di squadra o gruppi di lavoro, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
b) in relazione all'assegnazione di specifichi compiti o organizzazione di eventi, risultante da apposito atto formale con validità annuale;

FPCGIL

c) in relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna, comportanti responsabilità personali, risultante da apposito atto formale con validità annuale.

4. 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	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. 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. Inoltre l'incarico può riferirsi a funzioni assegnate dal Responsabile titolare di EQ per far fronte ad **attività di progetto**.	
Fino a 15	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.). 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.	

Fino a 5	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.	

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 -		

5. 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 1.000,00
Da 31 a 60 punti	Euro 1.300,00
Da 61 a 80 punti	Euro 1.600,00
Da 81 a 100 punti	Euro 2.000,00

6. 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 2 .000,00
Da 31 a 60 punti	Euro 2 .300,00
Da 61 a 80	Euro 2 .600,00

punti	
Da 81 a 100 punti	Euro 3.000,00

7. Al personale già titolare dell'indennità per specifiche responsabilità, al quale viene conferito l'incarico di sostituzione del Responsabile di Elevata Qualificazione formalmente attribuita dal Sindaco per assenza o impedimento temporaneo dello stesso, è corrisposta un'indennità aggiuntiva pari al 20% degli importi indicati nelle predette tabelle.

8. 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: "Funzionari"**

INDICATORE A		
Punti	**Strategicità operativa/collaborativa**	**Punteggio attribuito**
Fino a 30	Le responsabilità conferite hanno un impatto abbastanza rilevante sui risultati attesi	
Fino a 15	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	**Coordinamento risorse umane**	**Punteggio attribuito**
Fino a 10	per più di 3 persone interne coordinate	
Fino a 5	da 1 a 3 persone interne coordinate	
0	nessuna persona coordinata	

INDICATORE C		
Punti	**Complessità dell'incarico e grado di preparazione e competenza richiesti**	**Punteggio attribuito**
Fino a 30	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. 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. Inoltre l'incarico può riferirsi a funzioni assegnate dal Responsabile titolare di EQ per far fronte ad **attività di progetto**.	

Fino a 15	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.). 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.	
Fino a 5	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.	

INDICATORE D		
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 -		

9. 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: "Funzionari"**

Punti	Indennità
Fino a 30 punti	Euro 3 .000,00
Da 31 a 60 punti	Euro 3.300,00
Da 61 a 80 punti	Euro 3.600,00
Da 81 a 100 punti	Euro 4.000,00

10. Al personale già titolare dell'indennità per specifiche responsabilità, al quale viene conferito l'incarico di sostituzione del Responsabile di Elevata Qualificazione formalmente attribuita dal Sindaco per assenza o impedimento temporaneo dello stesso, è corrisposta un'indennità aggiuntiva pari al 20% degli importi indicati nelle predette tabelle.
11. Si conviene che l'attribuzione dell'indennità spettante viene formalizzata con la seguente attestazione da parte del responsabile dell'Area:
12.

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

_____

Art. 40
Decorrenza, Modifiche o Integrazioni

1. La presente disciplina ha valenza a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCDI di parte normativa. Eventuali modifiche o integrazioni saranno oggetto di contrattazione in Delegazione trattante con le OO.SS. e la RSU nella fase di definizione del contratto decentrato integrativo di parte economica.

Art. 41
Indennità condizioni di lavoro

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, di norma a cadenza trimestrale, 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 Dirigente responsabile del Settore. 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)

1. In relazione ai criteri riportati al comma 3 – lettera b), preso atto che alla data del 31.12.2022 il Comune di Scafati registra una popolazione di 47.922,00 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 < 300	Ente con rapporto > 300 < 400	Ente con rapporto > 400
PESO DELL'INDENNITA'	1	2	3

2. 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.

3. 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	
Da 4 a 6	
Da 7 a 9	
Da 10 a 12	

4. Si conviene che la misura dell'indennità correlata alla fascia del peso attribuito sulla valutazione delle causali 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.

5. L'erogazione delle indennità al personale in possesso dei requisiti indicati nel presente articolo è di competenza del Responsabile di Area competente in materia di personale, su proposta del responsabile dell'area interessata, con la quale lo stesso dovrà presentare una scheda illustrativa recante l'individuazione dei dipendenti avente diritto, le casuali di interesse e il relativo peso delle stesse.

6. L'indennità di cui al presente articolo è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.

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

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base del numero di giornate, desunte dal sistema di rilevazione delle presenze.

Art. 42
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 VIII
SEZIONI SPECIALI

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 43
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. 44
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 e a quella contenuta nel presente CCDI.

Art. 45
Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. L'Ente deve inviare alle OO.SS. la delibera di ripartizione relativa al fondo dell'art. 208 D. Lgs. 285/92, essendo che tale ripartizione impatta sulla parte variabile del fondo risorse decentrate.
2. In applicazione dell'art. 98 del CCNL del 16.11.2022, i proventi eterofinanziati delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c) e 5, del D.Lgs.n.285/1992 ed in misura non inferiore al 50% possono essere destinati, in coerenza alle direttive Aran, per finanziare l'indennità esterna della Polizia Locale, nonché agli istituti di seguito indicati:

a) Una percentuale dell'importo disponibile da destinare al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
b) Una percentuale dell'importo disponibile per finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL;
c) Una percentuale dell'importo disponibile per erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. In via esemplificativa e non esaustiva:
   - Feste patronali;
   - Notte bianca;
   - Attività straordinarie e/o a progetto predisposte dall'Ente.

I proventi derivanti dall'applicazione del presente articolo, eventualmente possono finanziare l'istituto del servizio esterno di cui alla contrattazione decentrata annuale per il personale della Polizia Locale.

Art. 46
Indennità di servizio esterno

1. In applicazione dell'art. 100 del CCNL del 16.11.2022, al personale che, in via continuativa, certificato dal Responsabile Apicale, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, i cui importi sono determinati entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora, nell'arco della giornata, siano svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro, che, comunque, sarà riproporzionato alle effettive prestazioni rese (calcolo giornaliero).
4. 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.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
6. La presente disciplina trova applicazione dal giorno successivo alla stipula definitiva del presente CCDI.
7. La graduazione di cui al precedente punto n.1, si applica laddove vi è disponibilità nel fondo salario accessorio, fermo restando il riconoscimento della quota minima giornaliera, pari ad € 1 euro agli aventi diritto.
8. Il Responsabile della Struttura Organizzativa/Comandante di Polizia Locale è tenuto a comunicare mensilmente all'ufficio preposto le modalità di svolgimento del servizio esterno, ai fini della liquidazione della presente indennità.

9. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene sulla base dei dati desunti:
   - dal prospetto ordine di servizio settimanale vistato per l'effettivo svolgimento dal comandante/responsabile di P.L.;
   - dalla certificazione del comandante/responsabile che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per più della metà della giornata lavorativa, che sarà riproporzionata alle effettive prestazioni rese.

Art. 47
Graduazione 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 proporzionalmente entro il valore massimo giornalierio di Euro 5,00, riconosciuto laddove si effettua l'intera giornata lavorativa (previa attestazione del responsabile).

2. L'indennità di cui al comma 1 viene erogata al personale assegnato in via continuativa 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. 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 delle ore effettivamente rese.

4. 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.

5. L'individuazione del personale in possesso dei requisiti indicati nel presente articolo è di competenza del Comandante del Corpo di Polizia Municipale. All'inizio di ogni anno, il Responsabile del settore dovrà presentare al Servizio Risorse Umane una scheda illustrativa recante i nominativi degli aventi diritto e le casuali di interesse per il riconoscimento dell'istituto e le modalità di attribuzione del relativo peso.

Art. 48
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. 49

Norme di Rinvio

Tutto quanto non disciplinato nella presenta piattaforma sarà oggetto di successiva regolamentazione nel rispetto delle Relazioni Sindacali, di cui al Titolo II del CCNL 16.11.2022.

Art. 50

Disposizioni finali

1. Il presente contratto integrativo decentrato di parte normativa annulla tutti gli accordi risultanti dalla sottoscrizione di contratti decentrati precedenti e/o in contrasto con il presente accordo.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto integrativo conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione e, comunque, fino alla sottoscrizione del nuovo CCDI di parte normativa per il triennio successivo, fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4.
3. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
4. Copia del presente contratto viene pubblicato permanentemente sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposito link "Amministrazione Trasparente".
5. 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.

FPCGIL

ALLEGATO "A"

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

ART. 14 – COMMA 2) – CCNL 16.11.2022)

Cognome		*Nome*	
Area e data di attribuzione		*Posizione economica e data di attribuzione*	
Servizio e Ufficio		*Profilo professionale*	
Valutazione della performance individuale			
A. **LIVELLO DI PERFORMANCE**		**Punteggio massimo attribuibile**	**Punti 70**
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			
1° ANNO		**Punteggio ottenuto**	
2° ANNO		**Punteggio ottenuto**	
3° ANNO		**Punteggio ottenuto**	
MEDIA		**PUNTEGGIO TOTALE**	
B. **ESPERIENZA PROFESSIONALE**		**Punteggio massimo attribuibile**	**Punti 30**
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		*Punti 1,25 per ogni mese o per periodi superiori a 15 giorni*	Punt. Max 30
Periodo di riferimento		**Punteggio assegnato**	
Media		**Punteggio totale**	

C. Anzianità di servizio nella posizione economica in godimento	**Punteggio massimo attribuibile**	**Punti 3**	
Anzianità da 6 a 7 anni	*1 punto*		
Anzianità da 7 a 8 anni	*2 punti*		
Anzianità superiore a 8 anni	*3 punti*		
Periodo di riferimento	**Punteggio assegnato**		

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

TABELLA RIASSUNTIVA

VALUTAZIONE COMPLESSIVA	PUNTEGGIO
A) Valutazione del livello di performance	
B) Valutazione dell'esperienza professionale	
C) Anzianita in servizio nella posizione economica di godimento	
TOTALE	

FPCGIL

CGKFP

CISL FP

UIL FPL