

# COMUNE DI VIBONATI

PROVINCIA DI SALERNO  
SETTORE RISORSE UMANE

## IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRIENNIO NORMATIVO 2023 - 2025

### INDICE

#### TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

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

#### TITOLO II - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

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



500612  


1

### TITOLO III – RAPPORTO DI LAVORO

Art. 8 – Turnazione

Art. 9 – Reperibilità

Art. 10 – Orario multiperiodale

Art. 11 – Lavoro straordinario

Art. 12 – Banca delle ore

Art. 13 – Pausa

Art. 14 – Servizio Mensa e buono pasto

Art. 15 – Orario di lavoro flessibile

Art. 16- Principi generali e finalità della formazione

Art. 17 -lavoro a distanza

### TITOLO IV- BENESSERE DEI DIPENDENTI

Art. 18 – Welfare integrativo

Art. 19 – Previdenza complementare

Art. 20 – Salute e sicurezza

### TITOLO V – TRATTAMENTO ECONOMICO

Art.21 – Fondo risorse decentrate – costituzione e quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa.

Art. 22 – Performance organizzativa ed individuale –  
Differenziazione del premio individuale

Art. 23 – Indennità per specifiche responsabilità art.84 CCNL del 16.11.2022

Art. 24 –applicabilità dell’art. 84 CCNL 2019/2021 del 16.11.2022

Art. 25 – applicabilità dell’art.97 CCNL 2019/2021 del 16.11.2022

Art. 26 – tempi e modalità di conferimento -durata e revoca dell’incarico

Art. 27-finanziamento-importi economici

Art.28-attribuzione dei punteggi per la determinazione delle indennità

Art. 29- indennità di condizione lavoro

Art.30-messi notificatori

### TITOLO VI – SEZIONI SPECIALI

#### SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 31 – Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione

Art. 32 – Indennità di funzione

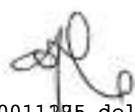
Art. 33 –Indennità di servizio esterno

Art. 34 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Art. 35– Norme di rinvio

#### ALLEGATO A:

Schede di valutazione per la progressione economica all’interno delle aree



## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1


#### Campo di applicazione

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

### Art. 2

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

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



6. Le disposizioni contrattuali non disapplicate o sostituite in forza dei precedenti CCNL del comparto Funzioni Locali continuano a trovare applicazione, ove non espressamente disapplicate o sostituite dalle norme del vigente CCNL.

### Art. 3

#### Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

### Art. 4

#### Interpretazione autentica

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

## TITOLO II

### ORDINAMENTO PROFESSIONALE

### Art. 5

#### Progressione economica all'interno delle aree

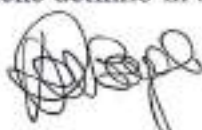
1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrisondersi 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.

- La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, nel numero massimo attribuibile a ciascun dipendente distintamente per ciascuna area di inquadramento e per tutto il periodo di permanenza nell'area medesima, come illustrato nella successiva tabella.

AREA DI INQUADRAMENTO	MISURA ANNUA LORDA DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE	NUMERO MASSIMO DI DIFFERENZIALI 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

- 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.
- In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 101 del CCNL 2019/2021, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di euro 200 e euro 150.
- L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area di inquadramento del personale, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
  - i lavoratori che abbiano maturato 2 anni nella posizione economica in godimento dell'ultima progressione economica o differenziale previa capienza del fondo. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche già effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
  - il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area professionale (ex classificazione in categorie) viene definito in sede di contrattazione integrativa di parte economica,



in coerenza con le risorse di cui al comma 2 previste per la copertura finanziaria degli stessi, avendo cura di ripartire il numero definito per ogni Area professionale, in proporzione del numero di dipendenti assegnato alla stessa.

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

d) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

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

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

Area di inquadramento	Valutazione della performance	Esperienza professionale	Formazione	Punteggio massimo raggiungibile
Area degli Operatori	Punti 70	Punti 20	Punti 10	Punti 100
Area degli Operatori esperti	Punti 70	Punti 20	Punti 10	Punti 100
Area degli Istruttori	Punti 70	Punti 20	Punti 10	Punti 100
Area Funzionari e Elevata Qualificazione	Punti 70	Punti 20	Punti 10	Punti 100

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

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

g) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:

- minor numero di progressioni economiche effettuate;
- maggiore anzianità di servizio nella P.A.;





- maggiore età.

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

6. La valutazione dei dipendenti è effettuata dal Responsabile del Settore competente, e dal Segretario Comunale per i dipendenti titolari di incarico di E.Q. Per ogni dipendente viene redatta la scheda di valutazione allegata al presente contratto, dalla quale si desume la composizione del punteggio individuale.

7. L'idoneità al riconoscimento del differenziale stipendiale avviene al raggiungimento del punteggio di almeno punti 70 (su base cento) ottenuto nella valutazione degli indicatori di cui al comma 6 del presente articolo. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

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

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

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

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

#### **Art. 6**

##### **Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione**

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

#### **Art. 7**

##### **Graduazione della retribuzione di posizione e di risultato**

1. I criteri per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) verranno definiti da apposito regolamento e previo confronto con la parte sindacale.
2. La quota delle risorse per gli incarichi di Elevata Qualificazione destinata all'indennità di risultato ammonta ad una quota non inferiore al 15% del totale delle risorse stanziare per finanziare tutti gli incarichi di EQ, così ripartiti:
  - La misura del risultato da riconoscere ad ogni incarico di EQ è rapportata alla performance individuale. Ciò significa che il fondo complessivo destinato all'indennità di risultato verrà ripartito fra gli incaricati di EQ in base alla valutazione di risultato attribuita dall'OIV.
  - Le risorse complessive destinate all'indennità di risultato vanno divise per la somma delle valutazioni ottenute da ogni incaricato di elevata qualificazione in modo tale da ottenere il valore punto. Tale valore punto andrà poi moltiplicato per il risultato ottenuto da ogni singolo

incaricato di elevata qualificazione, così da avere il relativo valore dell'indennità di risultato spettante e da liquidare.

3. Nel caso di attribuzione di incarico ad interim, ai sensi dell'art. 17 c. 5 del CCNL del 16/11/2022, al dipendente già titolare di incarico di E.Q., nell'ambito della retribuzione di risultato, spetterà una ulteriore quota stabilita dall'Ente, con apposito regolamento, compresa tra il 15% ed il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. vacante, rapportata alla durata dell'incarico.
4. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato eventualmente non corrisposte, a seguito di esito non positivo del processo di valutazione della performance del responsabile, sono riacquisite alle disponibilità del bilancio dell'Ente.

### TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

#### Art. 8 Turnazioni

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

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

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno ordinario.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dal CCNL art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del vigente CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

9. Il personale deve essere informato almeno cinque giorni prima dell'inizio della turnazione programmata per il mese successivo.

10. Con proprio atto amministrativo l'Amministrazione formalizzerà l'articolazione oraria.

## Art. 9

### Reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art.24 del CCNL 21.05.2018 è:
  - 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 prestatato;
  - f) Non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata, le quali verranno remunerate come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del dipendente;

- g) L'indennità di reperibilità è corrisposta unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.
2. Le parti concordano la possibilità di elevare per ciascun dipendente a n. 8 i turni di reperibilità al mese, qualora il numero dei dipendenti assegnati al servizio interessato sia insufficiente per la pianificazione dei turni di pronta reperibilità.
  3. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
  4. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
  5. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono assegnate ai seguenti servizi/area, individuati dall'Ente con atto formale, di cui alla seguente tabella a titolo esclusivamente esemplificativo:

Area d'attività	n. unità	Giorni e ore
Stato Civile e Anagrafe	1	tutti i giorni in orario non coperto dal servizio

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

#### Art. 10

##### Orario multiperiodale

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

#### Art. 11

##### Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario).
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. È confermato il limite massimo individuale contrattualmente previsto dall'art. 14, comma 4, del CCNL 01.04.1999. Tale limite si applica anche ai dipendenti addetti alle attività di diretta

assistenza agli organi istituzionali.

4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui CCNL art. 74, comma 2, lett. b) (Nozione di retribuzione) incrementata del rateo della 13<sup>a</sup> mensilità.
5. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
  - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
  - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
  - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
6. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
7. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
8. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.
9. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, Art.56 CCNL Funzioni Locali, etc.).

## Art. 12

### Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita nell'Ente la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore
2. Nel conto ore, su richiesta del dipendente confluiscono, le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel numero massimo del 50% che verranno evidenziate nella busta paga, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 36 del vigente CCDI.
5. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
6. L'ente, previa informazione ai sensi dell'art. 4, comma 6 (Informazione) o dell'art. 6, comma 5 (Organismo paritetico per l'Innovazione) effettua il monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed il suo utilizzo. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.



7. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa come previsto dal CCNL.

### **Art. 13** **Pausa**

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

### **Art. 14** **Servizio Mensa e buono pasto**

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire un servizio di mensa o, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali.
2. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è, in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
3. Sono fatti salvi gli eventuali accordi di maggior favore in atto.
4. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
5. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari nel massimo ad euro 7 come previsto dal D.L. 95/2012 e ss. mm. ii.
6. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad



un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale siano soddisfatte le condizioni di cui al comma 2.

7. Il diritto al servizio sostitutivo di mensa è connesso alla prestazione del servizio, certificata dai sistemi di rilevazione. Non saranno attribuiti buoni pasto a chiunque non abbia correttamente adempiuto alle operazioni di timbratura del badge, salvo giustificata del Responsabile del Settore.
8. Il diritto al buono pasto non decade in caso di fruizione dei sotto indicati permessi ad ore della durata non superiore al 50% dell'orario d'obbligo giornaliero, in quanto tali periodi sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro:
  - Riposi giornalieri (ex allattamento art.39 del D. Lgs. n.151/2001 e ss.mm.ii.);
  - Permessi art.41 e art.45 CCNL 16.11.2022;
  - Assemblea sindacale;
  - Permessi sindacali (art.11 CCNQ 98);
  - Permessi L.n.104/92.
9. L'erogazione del buono pasto non spetta ai dipendenti che usufruiscono del trattamento di trasferta e/o chiedono il rimborso, entro i limiti previsti dalla legge, delle spese documentate sostenute per i pasti.
10. L'erogazione del buono pasto non spetta ai dipendenti che partecipano a corsi di formazione per i quali l'Ente sostiene costi per la partecipazione comprensivi della fruizione del pranzo.
11. Il personale che per motivate esigenze di servizio è autorizzato ad effettuare lavoro straordinario di due o più ore in un giorno non previsto per il rientro, può usufruire di un buono pasto nel rispetto di quanto indicato al comma 2.
12. Al personale impegnato nelle attività di consultazioni elettorali svolto in regime di lavoro straordinario elettorale, soltanto per il periodo autorizzato, si garantisce la fruizione di un buono pasto nel rispetto di quanto indicato al comma 2.
13. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio, salvo diverso accordo tra gli enti.
14. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge. Si fa specifico riferimento a quei servizi o attività, come di seguito elencati, i quali sono connessi all'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e/o anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione lavorativa, in tal caso i dipendenti coinvolti in tali attività possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro/prestazione lavorativa, per le seguenti aree di personale:
  - a) All'area della vigilanza;
  - b) All'area tecnica dei lavori pubblici nel caso di servizio esterno continuato nel territorio comunale per la sorveglianza e la conduzione delle attività dei cantieri;
  - c) 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.

#### Art. 15

##### Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi per i quali va obbligatoriamente assicurata la continuità di erogazione degli stessi, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Per il personale la cui prestazione supera le sei ore giornaliere, nell'ambito della flessibilità in uscita, è possibile collocare la pausa di mezz'ora alla fine del turno di lavoro.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato nell'ambito di due mesi successivi dal mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore, previa richiesta del dipendente.
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
  - sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

#### Art. 16

##### Principi generali e finalità della formazione

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

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

Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- Valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- Assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- Garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi



lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;

- Favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- Incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

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

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

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

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

#### Art.17

### LAVORO A DISTANZA

Per quanto attiene la disciplina del lavoro a distanza si rimanda al vigente CCNL del 16.11.2022 Titolo VI.

L'applicazione del lavoro agile dovrà avvenire in conformità ad un regolamento da approvarsi previo eventuale confronto sindacale.

#### TITOLO IV

### BENESSERE DEI DIPENDENTI

#### Art. 18

#### Welfare integrativo

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dell'art. 82 del CCNL del 16.11.2022 e, per il finanziamento del fondo, del disposto del CCNL del 16.11.2022 di cui all'art. 98, comma 1, lettera b) e del CCNL del 21.05.2018 di cui all'art.67, commi 3 lettera b).
2. Le risorse destinate al welfare integrativo riguardano le seguenti finalità per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti e loro familiari a carico:

a) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia:

- Prestazioni dei servizi di educazione e istruzione in età prescolare-asili nido, dei servizi integrativi di mensa e centri estivi;
  - Prestazione dei servizi di acquisto libri per i dipendenti che studiano dalle scuole inferiori all'università;
- b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli:
- Prestazioni dei servizi di acquisto libri di testo per i figli che studiano dalle scuole inferiori all'università;
  - Prestazioni dei servizi di borse di studio per studenti meritevoli;
  - Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a corsi di lingua all'estero;
- c) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale:
- Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a circoli sportivi e ricreativi;
  - Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a corsi di lingua all'estero;
  - Prestazioni dei servizi per l'assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti a carico, o in grave difficoltà economica;
- d) Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili:
- Prestazioni dei servizi-convenzioni con istituti di credito per prestiti agevolati;
  - Prestazione dei servizi-polizze assicurative a copertura del credito e polizze accessorie;
- e) Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale:
- Prestazioni dei servizi di attivazione polizza sanitaria per il personale e loro familiari per visite odontoiatriche;
  - Prestazioni dei servizi di attivazione polizza sanitaria per pacchetto maternità;
3. Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

#### **Art. 19**

##### **Previdenza complementare**

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

#### **Art. 20**

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

1. Le parti di cui all'articolo 7 comma 2 del vigente CCNL, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

2. Nel rispetto dell'articolo 2087 del codice civile il datore di lavoro ha l'obbligo di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore, attuando tutte le necessarie protezioni per prevenire gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali, le tecnopatie, il fenomeno di straining, lo stress da lavoro correlato.
3. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
4. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 7 comma 2 del vigente CCNL tutte le informazioni relative a infortuni sul lavoro e malattie professionali.

**TITOLO V**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 21**

**Fondo risorse decentrate –**

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

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

**Art. 22**

**Performance Organizzativa ed individuale -**

**Differenziazione del premio individuale**

1. La disciplina contenuta nell'art. 80 comma 2 lettera a) e b) e nell'art. 81 del CCNL del 16.11.2022 è relativa alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
  - Il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di Elevata Qualificazione, è suddiviso per Area professionale. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
  - Il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni Area professionale è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella, sommando i risultati ottenuti:

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






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

#### **Art. 23**

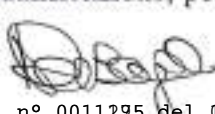
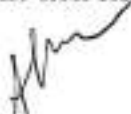
##### **Indennità per specifiche responsabilità art. 84 CCNL del 16.11.2022**

Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, è riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa) CCNL 2019/2021, una indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari. I relativi oneri sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021. Le indennità di specifiche responsabilità vengono attribuite e remunerate secondo i criteri di cui ai successivi articoli:

#### **Art. 24**

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

1. I dipendenti appartenenti alle aree degli operatori, operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari, che non risultano incaricati di Elevata Qualificazione, possono ricevere il compenso per specifiche



responsabilità in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.

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

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi; - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679); - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi; - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale; - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi; - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione; - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto; - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile; - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; - specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace; - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti; - specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

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

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

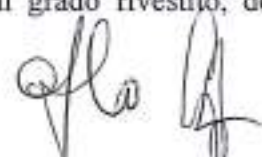
5. L'ammontare dell'indennità è determinata, tenendo conto specificamente della complessità e dell'ampiezza dell'incarico, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di euro 3.000 annui lordi per l'area degli operatori, operatori esperti e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

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

#### Art. 25

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

1. Al personale inquadrato nelle aree degli istruttori e dei funzionari della Polizia Locale, che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione, può essere 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. 26

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

1. I Responsabili di Area, annualmente, possono adottare provvedimenti organizzativi motivati che individuino, nell'Area di appartenenza, una o più unità di personale destinatarie delle indennità di specifica responsabilità e dell'indennità di funzione.

2. Il provvedimento motivato di attribuzione delle specifiche responsabilità e dell'indennità di funzione dovrà indicare i requisiti che danno diritto alla corresponsione dell'indennità, allegando la *scheda di pesatura* di cui al successivo articolo 28.

3. Il valore effettivo scaturente dalla pesatura, provvisoriamente attribuito, sarà riparametro in proporzione alle risorse effettivamente disponibili definite in sede di CCDI.

4. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

5. I periodi di assenza dovuti a congedo parentale e malattia sono disciplinati con le modalità indicate dalla Circolare DFP 17.07.2008 n. 7, integrata con la Circolare 05.09.2006 n. 8, emanata in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 71 del Decreto Legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008.

6. Le indennità hanno validità fino a revoca dell'incarico.

7. Durante il periodo di incarico, il Responsabile di Area/Settore, a seguito di accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte del dipendente, può revocare l'incarico affidato con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio.

8. Gli incarichi di specifica responsabilità decadono e pertanto devono essere revocati dal Responsabile di Area/Settore a seguito di processi di riorganizzazione o al venir meno delle motivazioni di necessità e/o opportunità che hanno determinato il conferimento dell'incarico.



## Art. 27

### F inanziamento – importi economici

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

Categoria di appartenenza	Indennità attribuibile
OPERATORI ESPERTI	Fino a € 1.000,00
ISTRUTTORI	Fino a € 2.000,00
FUNZIONARI	Fino a € 2.500,00

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

## Art. 28

### Attribuzione dei punteggi per la determinazione delle indennità

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

Punteggi per "Operatori Esperti" / "Istruttori"

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

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

INDICATORE C		
Punti	Autonomia	Punteggio attribuito

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

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

Punti	Indennità
Fino a 30 punti	Euro 500,00
Da 31 a 60 punti	Euro 700,00
Da 61 a 80 punti	Euro 800,00
Da 81 a 100 punti	Euro 1000,00

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

Punti	Indennità
Fino a 30 punti	Euro 1000,00
Da 31 a 60 punti	Euro 1400,00
Da 61 a 80 punti	Euro 1800,00
Da 81 a 100 punti	Euro 2.000,00

Punteggio attribuito:

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

€ 1.000,00 (il compenso effettivo potrà essere uguale o inferiore alla predetta cifra).

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

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

EPGIL  
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

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

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

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

FP 06/12  






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

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 non titolari di EQ"

Punti	Indennità
Fino a 30 punti	Euro 1500,00
Da 31 a 60 punti	Euro 1400,00
Da 61 a 80 punti	Euro 2000,00
Da 81 a 100 punti	Euro 2500,00

Punteggio attribuito:

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

€ 1.500,00 (il compenso effettivo potrà essere uguale o inferiore alla predetta cifra)

**Art. 29**

**Indennità condizioni di lavoro**

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

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

1. Ai sensi dell'art. 70-bis di CCNL del 21.05.2018, come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022, l'Ente corrisponde al personale in possesso dei requisiti richiesti dal presente articolo una "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività sopra indicate, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.

3. La misura di cui al comma precedente è definita sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. In base ai criteri indicati al comma 3 – lettera a), si procede alla definizione di uno schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro.

5. Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:

- Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno ovvero con utenza problematica in condizioni di disagio sociale (peso causale 1);
- Disagio connesso alle prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli, l'esposizione deve essere sistematica e continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri lavoratori con analogo ruolo e mansioni (peso causale 2);
- Disagio connesso alle prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata e/o tali da condizionare, in senso sfavorevole, l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa e continuativa, nonché distinta rispetto a quella di altri lavoratori con analogo ruolo e mansioni (peso causale 3);

6. Per attività rischiose si intendono quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle correlate a:

1. Utilizzo di materiali (agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni e cioè svolgimento di prestazioni in condizione potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
2. Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
3. Attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisico.

7. Le condizioni di rischio e l'individuazione del personale chiamato a svolgere le predette attività sono attestate dal Responsabile dell'Area. La pesatura del rischio avviene in base all'indice di rischio che viene attribuita all'attività svolta dal personale o alle condizioni del suo svolgimento:

- a) indice di rischio medio (peso causale 1)

FPCG  
Am

fla

b) indice di rischio alto (peso causale 2)

c) indice di rischio elevato ((peso causale 3)

8. Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto:

- maneggio valori per importi fino a 5.000,00 euro annui (peso causale 1)
- maneggio valori per importi da 5.001,00 a 15.000,00 euro annui (peso causale 2)
- maneggio valori per importi a partire da 15.001,00 euro annui (peso causale 3)

9. In relazione ai criteri riportati al comma 3 – lettera b), preso atto che alla data del 31.12.2022 il Comune di Vibonati registra una popolazione di 3.293 abitanti (Istat al 01.01.2023) si procede alla determinazione dell'indice dell'Ente in rapporto alle caratteristiche istituzionali e dimensionali, come da prospetto di seguito riportato:

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

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

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

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

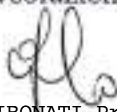
12. Si conviene che la misura dell'indennità correlata alla fascia del peso attribuito sulla valutazione delle casuali che danno diritto alla corresponsione dell'indennità viene definita con la stipula del CCDI di parte economica con cadenza annuale in base alle disponibilità del fondo delle risorse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

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

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

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

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



dal sistema di rilevazione delle presenze, in cui risultano effettivamente svolte tali attività.

### **Art. 30**

#### **Messi notificatori**

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 60 % del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
1. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

## **TITOLO VI**

### **SEZIONI SPECIALI**

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

### **Art. 31**

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

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

### **Art. 32**

#### **Indennità di funzione**

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

### **Art. 33**

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

1. In base alle disposizioni introdotte dall'art. 100 del CCNL del 16.11.2022, al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 viene erogata al personale assegnato in via continuativa, certificato dal Responsabile di Area, ai servizi di polizia stradale e di vigilanza in strada. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presenta articolo:
  - a) È cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del vigente CCNL;
  - b) È cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (Indennità di Vigilanza);



- c) È cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) È cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

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

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

6. Per quanto precede, si concorda sulla necessità di procedere alla definizione dei criteri generali per la determinazione dei valori da attribuire alle indennità per il servizio esterno da corrispondere al personale della Polizia Locale, come di seguito indicato.

TIPOLOGIA DI SERVIZIO ESTERNO	PESO CAUSALE
Servizio esterno effettuato prevalentemente per lo svolgimento di attività di vigilanza e viabilità effettuato su strada in orario di lavoro > del 80% del normale orario coincidente con la giornata lavorativa	10 PUNTI
Servizio esterno effettuato prevalentemente per lo svolgimento di attività di vigilanza e viabilità effettuato su strada in orario di lavoro > del 60% del normale orario coincidente con la giornata lavorativa	7 PUNTI
Servizio esterno effettuato prevalentemente per lo svolgimento di attività di controllo e di sicurezza urbana effettuato su strada in senso lato ovvero mediante utilizzo di mezzi e veicoli in dotazione alla Polizia Municipale	5 PUNTI
PESATURA DEL DISAGIO IN BASE ALLA DESCRIZIONE DELLA TIPOLOGIA DI SERVIZIO ESTERNO SVOLTO	
Disagio connesso allo stress ambientale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di vigilanza su strada per il controllo della viabilità e della sicurezza stradale	5 PUNTI
Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni esterne che comportano una effettiva e prolungata esposizione al rapporto con l'utenza	3 PUNTI
PESATURA DEL RISCHIO IN BASE ALL'INDICE DI RISCHIO CORRELATO ALLA TIPOLOGIA DI SERVIZIO ESTERNO SVOLTO	
Indice di rischio alto	5 PUNTI
Indice di rischio medio	3 PUNTI

7. 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.

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

VALORE DELL'INDENNITA'	
Peso delle 3 causali	Misura dell'indennità
Da 18 a 20	2,00
Da 15 a 17	1,50
Da 11 a 14	1,00

9. Si conviene che la graduazione di cui sopra si applica in caso di disponibilità nel fondo risorse decentrate

10. 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.

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

#### Art. 34

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

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

**Art. 35**  
**Disposizioni finali**

1. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
2. Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.
3. Copia del presente contratto viene pubblicato permanentemente sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposito link "Amministrazione Trasparente".
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, contestualmente alle relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Li \_\_\_\_\_



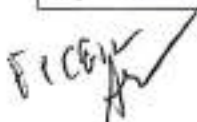
ALLEGATO "A"

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

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

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

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







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

### TABELLA RIASSUNTIVA

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

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

Firma del Responsabile di Settore



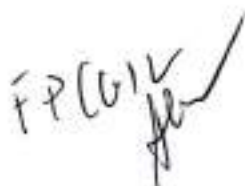
Eventuali osservazioni del Responsabile di Settore


\_\_\_\_\_

Firma del dipendente per presa visione

\_\_\_\_\_

Eventuali osservazioni del dipendente







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

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

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

<i>Cognome</i>		<i>Nome</i>	
<i>Area e data di attribuzione</i>		<i>Posizione economica e data di attribuzione</i>	
<i>Servizio e Ufficio</i>		<i>Profilo professionale</i>	
<b>Valutazione della performance individuale</b>			
<b>A. LIVELLO DI PERFORMANCE</b>		<b>Punteggio massimo attribuibile</b>	<b>Punti 70</b>
<p>Il punteggio si ottiene effettuando la media del punteggio assegnato nella valutazione di performance individuale nel triennio precedente all'anno in cui viene finanziata la procedura dell'istituto. Nel caso in cui un dipendente non sia stato valutato in uno di tali anni, si farà ricorso alle ultime tre valutazioni disponibili</p>			
<b>1° ANNO</b>		<b>Punteggio ottenuto</b>	
<b>2° ANNO</b>		<b>Punteggio ottenuto</b>	
<b>3° ANNO</b>		<b>Punteggio ottenuto</b>	
<b>MEDIA</b>		<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>	
<b>B. ESPERIENZA PROFESSIONALE</b>		<b>Punteggio massimo attribuibile</b>	<b>Punti 15</b>
<p>Si Per <i>Esperienza professionale</i> si valuta l'esperienza maturata negli ambiti professionali attinenti alle funzioni svolte dal candidato, certificati dal responsabile del settore competente.</p>			
a) Anzianità di servizio nell'area e nel profilo professionale posseduto	<i>Punti 0,15 per ogni mese o per periodi superiori a 15 giorni</i>	Punt. Max 7	
b) Anzianità di servizio nella posizione economica in godimento		Punt. Max 3	
Anzianità da 6 a 7 anni	<i>1 punto</i>		
Anzianità da 7 a 8 anni	<i>2 punti</i>		
Anzianità superiore a 8 anni	<i>3 punti</i>		
<b>Periodo di riferimento</b>		<b>Punteggio assegnato</b>	<b>Totale</b>
c) Esercizio di mansioni ascrivibili all'area professionale superiore, per periodi limitati non rientrati nel confe-	<i>Punti 2 per ogni attestato</i>	Punt. Max 5	

*EPCO/14*

*ofla*

*[Signature]*

*[Signature]*

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

### TABELLA RIASSUNTIVA

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

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

Settore

Firma del Responsabile di

\_\_\_\_\_

Eventuali osservazioni del Responsabile di Settore

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

Firma del dipendente per presa visione

\_\_\_\_\_

Eventuali osservazioni del dipendente



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

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

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

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

*FP (G) [signature]*

*[signature]*

*[signature]*



<b>D.</b>		
Il punteggio relativo all'attività di formazione si intende interamente attribuito ove l'Ente non abbia adottato un piano formativo triennale per tutti i dipendenti.		
<b>TOTALE Punteggio b) + c)</b>		

**TABELLA RIASSUNTIVA**

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

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

Firma del Responsabile di

Settore

\_\_\_\_\_

Eventuali osservazioni del Responsabile di Settore

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

Firma del dipendente per presa visione

\_\_\_\_\_

Eventuali osservazioni del dipendente

*FP CBIL*  
*Alu*




# COMUNE DI VIBONATI

PROVINCIA DI SALERNO

## ALLEGATO ALL'IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI PARTE NORMATIVA 2023/2025

### IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI PARTE ECONOMICA RECANTE LA COSTITUZIONE E L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023

#### TITOLO I – PRINCIPI GENERALI

##### Art. 1

##### Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2023, in applicazione della disciplina inserita nel CCDI di parte normativa per il triennio 2023/2025 e sottoscritto nella Delegazione trattante del \_\_\_\_\_.
2. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, salvo diversa successiva disposizione derivante da successivi accordi tra le parti stipulanti il presente contratto, è, peraltro, da ritenersi valido fino alla sottoscrizione del successivo CDI di parte economica, che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

#### TITOLO II – COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

##### Art. 2

##### Costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 79 CCNL 16/11/2022

1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022, in base al quale lo stesso viene determinato in due distinte categorie:
  - a) la prima, costituita nel rispetto dei commi 1, ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dalle discipline contrattuali vigenti, che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo, definito "risorse decentrate stabili";
  - b) la seconda, costituita nel rispetto del comma 2 e seguenti, viene qualificata come "risorse decentrate variabili" e comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dallo stesso CCNL.
3. In base a quanto previsto dal comma 1 dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, a decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate stabili" è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 1 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/01/2004.
4. Dal "Fondo delle risorse decentrate stabili", come innanzi costituito, bisogna sottrarre le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa, come certificate in sede di Delegazione trattante, ivi comprese le risorse relative allo 0,2% del monte salari 2001 utilizzate per il finanziamento delle alte professionalità di cui all'art. 10 del CCNL 22/01/2004.
5. In particolare, la prima parte del fondo relativo alla lettera a), viene determinato attraverso la compilazione di una tabella, che riporta in modo dettagliato i riferimenti contrattuali e legislativi che consentono l'integrazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata, come di seguito quantificate.

**FONDO RISORSE STABILI - TABELLA A**

RIFERIMENTI NORMATIVI	Anno 2023
ART. 79 - COMMA 1 - DEL CCNL 16/11/2022	
<b>Lettera a) - Art. 67 CCNL 21/05/2018 - Comma 1</b>	
Unico importo consolidato anno 2017 e costituito ai sensi del comma 2 dell'art. 31 e dei commi 1, 2 e 7 dell'art. 32 del CCNL 22.01.2004, comprensivo delle voci di cui all'art. 4 del CCNL 09/05/2006 e dell'art. 8 del CCNL 11/04/2008;	<b>€ 77.772,53</b>
Importo in percentuale dello 0,20% del monte salari riferito all'anno 2001 come determinate dal comma 7 dell'art. 32, con riduzione della percentuale determina in rapporto alla somma decurtata ai sensi dell'art. 9 comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 e il totale del fondo pari al 3,26% (€ 3.157,20 - 102,92)	<b>€ 971,82</b>
A DETRARRE	
Riduzione Fondo ex art. 1 comma 456 della legge n. 147/2013	€ 0,00
<b>TOTALE UNICO IMPORTO CONSOLIDATO AI SENSI DELL'ART. 67 - COMMA 1 - DEL CCNL 21/05/2018</b>	<b>€ 78.744,35</b>
<b>Art. 67 CCNL 21/05/2018 - comma 2</b>	
Lettera a) - Importo pari ad € 83,20 per il numero dei dipendenti in servizio alla data del 31/12/2015 a decorrere dal 31/12/2018; (Dipendenti in servizio n. 14)	<b>€ 1.164,80</b>
Lettera b) - Importo pari alle differenze tra gli incrementi riconosciuti alle PEO già attribuite e le posizioni iniziali di categoria al 01/03/2018	<b>€ 1.587,44</b>
lettera c) - Importo della RIA ed assegni ad personam del personale cessato dal servizio	<b>€ 4.146,35</b>
<b>Art. 33 CCNL 2002 – 2005 - Comma 4</b>	
Risorse dal bilancio previste per il finanziamento dell'indennità di comparto prevista dalla colonna (1) della Tabella D	<b>€ 577,68</b>
<b>FONDO RISORSE STABILI</b>	<b>€ 7.476,27</b>
<b>TOTALE FONDO RISORSE STABILI TABELLA A</b>	<b>€ 86.220,62</b>

<b>FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI DALL'ANNO 2023</b>	
ART. 79 - COMMA 1 - DEL CCNL 2019 - 2021	
<b>Lettera a)</b> - Fondo risorse costituito ai sensi del comma 1 e del comma 2 del CCNL del 21/05/2018	<b>€ 86.220,62</b>
<b>Lettera b)</b> - Importo pari ad € 84,50 per il numero dei dipendenti in servizio alla data del 31/12/2018 a decorrere dal 01/01/2021; (Dipendenti in servizio n. 12)	<b>€ 1.014,00</b>
<b>Lettera c)</b> - Risorse rese disponibili in caso di aumento della consistenza del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al fine di garantire l'invarianza del valore medio pro capite del personale in servizio, riferito al 31.12.2018, ai sensi delle disposizioni contenute nel DPCM del 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito dalla legge n. 58/2019.	
<b>Lettera d)</b> - Importo pari alle differenze tra gli incrementi riconosciuti alle PEO già attribuite e le posizioni iniziali di categoria previste con le decorrenze indicate dalla Tabella D	<b>€ 1.468,48</b>
<b>ART. 79 - COMMA 1-BIS - DEL CCNL 2019 - 2021</b>	
Dal 1° Aprile 2023 l'importo del comma 1 è integrato con le quote corrispondenti alle differenze stipendiali tra D3 e D1 e tra B3 e B1, già a carico del bilancio	<b>€ 1.124,90</b>
<b>FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI ART. 79 CCNL</b>	<b>€ 3.607,38</b>
<b>FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI DALL'ANNO 2023</b>	<b>€ 89.828,00</b>

**Art. 3**

**Costituzione del fondo delle risorse decentrate variabili  
di cui all'art. 79, comma 2 e seguenti del CCNL 16/11/2022**

1. Il fondo delle "risorse decentrate stabili", come innanzi costituito, può essere incrementato delle "risorse decentrate variabili" ai sensi dell'art. 79, comma 2 e seguenti del CCNL 16/11/2022, in base al quale lo stesso comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dallo stesso CCNL.
2. In particolare, il fondo delle risorse variabili viene determinato attraverso la compilazione della tabella B, che riporta in modo dettagliato i riferimenti contrattuali e legislativi che consentono l'integrazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata, così quantificate:

**FONDO RISORSE VARIABILI - TABELLA B**

RIFERIMENTI NORMATIVI	Anno 2023
Art. 79 - COMMA 2 DEL CCNL 2019/2021	
<b>LETTERA a) - Risorse previste dall'art. 67 comma 3 del CCNL 2016 – 20018</b>	
<b>lettera a) - Risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/97, anche tenendo conto di quanto previsto dall'art. 15, comma 1 - lettera d), del CCNL 01/04/1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL 05/10/2001</b>	
> contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione	
> Convenzioni con soggetti pubblici e privati. Risorse per la realizzazione di un progetto di produttività finalizzato al potenziamento dei servizi connessi alla prevenzione delle situazioni di illegalità sul territorio comunale, con finanziamento dei fondi stanziati dal Ministero dell'Interno.	
> Contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali	
<b>lettera b) - Risorse derivanti dai risparmi conseguiti dall'attuazione dell'art. 16, comma 4, 5 e 6, del decreto legge n. 98/2011</b>	
<b>lettera c) - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione del personale</b>	
> Risorse correlate agli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del Codice degli appalti pubblici, di cui al D. Lgs. 18.04.2016 n. 50 - Settore Lavori Pubblici	<b>€ 10.000,00</b>
> 10% delle entrate previste per il condono edilizio in applicazione dell'art. 39 della legge n. 724/94 e s.m.i.	
> Fondo delle risorse correlate ai compensi destinati al personale addetto alle indagini statistiche ISTAT.	
<b>lettera d) - Importo della RIA calcolati in misura pari alle mensilità residue nell'anno di cessazione, oltre ai ratei di tredicesima</b>	
<b>lettera f) - Quota parte del rimborso spese di notifica per l'Amministrazione finanziaria ex art. 54 del CCNL 14.09.2000</b>	
<b>LETTERA b) - Integrazione fino ad un importo massimo del 1,2% del monte salari anno 1997 (Non applicabile per gli Enti in dissesto finanziario o in condizioni deficitarie)</b>	
<b>LETTERA c) - ANNO 2022 - Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, definiti nel piano degli obiettivi e/o nel PEG (Non applicabile per gli Enti in dissesto finanziario o in condizioni deficitarie)</b>	
<b>LETTERA c) - Proventi 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 (Non applicabile per gli Enti in dissesto finanziario o in condizioni deficitarie)</b>	
<b>lettera e) - risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina del lavoro straordinario (comma 3, art. 14)</b>	
Art.79 - COMMA 3 DEL CCNL 2019/2021	

<b>ANNO 2023 - Fondo destinato al finanziamento della produttività per scelte organizzative</b> In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), dall'anno 2022 gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, in misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2018, pari ad un importo di € 1.183,44.	<b>€ 627,87</b>
Art.79 - COMMA 5 DEL CCNL 2019/2021	
<b>Articolo 79, comma 1 - Lettera b)</b> - Importo pari ad € 84,50 per il numero dei dipendenti in servizio alla data del 31/12/2018 a decorrere dal 01/01/2021;	
RISORSE UNA TANTUM SOLO PER L'ANNO 2021	<b>€ 1.014,00</b>
RISORSE UNA TANTUM SOLO PER L'ANNO 2022	<b>€ 1.014,00</b>
<b>Articolo 79, comma 3</b> - Incremento, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) (finanziamento produttività per scelte organizzative) di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018	
RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLA PRODUTTIVITA' UNA TANTUM SOLO PER L'ANNO 2022	<b>€ 627,87</b>
Art. 80 CCNL 16/11/2022 - Comma 1 - Ultimo periodo	
Economie risorse stabili non utilizzate del fondo relativo all'anno precedente	<b>€ 7.556,00</b>
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI</b>	<b>€ 20.839,73</b>

**PROSPETTO GENERALE**

<b>TOTALE NETTO RISORSE STABILI</b>	<b>€ 89.828,00</b>
<b>TOTALE NETTO RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 20.839,73</b>
<b>FONDO COMPLESSIVO DELLE RISORSE DECENTRATE</b>	<b>€ 110.667,73</b>

**Art. 4**

**Verifica contenimento della spesa ex art. 23, comma 2, del D.lgs. 25.05.2017, n. 75**

1. In ordine alla disposizione in esame, che prevede misure di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per tutte le amministrazioni pubbliche, si rileva che a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2016.
2. Nella determinazione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016 si è proceduto all'applicazione delle medesime regole definite nel tempo dalla Ragioneria Generale dello Stato con le circolari recanti le istruzioni per la compilazione del Conto Annuale prevista dal titolo V del D.lgs. n. 165/2001 e, da ultimo, con il parere n. 257831 espresso in data 18 dicembre 2018.
3. In riferimento ai vincoli sul salario accessorio in esame, si è tenuto conto delle disposizioni inserite all'art. 11 del decreto legge n. 135 del 14.12.2018, in base alle quali le risorse previste dal CCNL 21.05.2018 e destinate all'incremento del fondo delle risorse stabili per la contrattazione decentrata non sono soggette ai limiti di crescita del fondo medesimo imposto dall'articolo 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017.
4. Su tale materia, occorre evidenziare che l'art. 79 comma 3 del CCNL 2022 ha precisato che le risorse previste dal medesimo comma 3 sono finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, e, pertanto, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017.
5. Il comma 6 dell'art. 79 ha sancito che la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di elevata qualificazione deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.
6. Atteso che la disciplina introdotta dall'art. 23 comma 2 del D.lgs. n. 75/2017 fa riferimento all'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, si ravvisa l'opportunità di considerare, in tale ambito, anche il fondo destinato al lavoro straordinario, fermo restando che, in base a quanto previsto dal comma 2, lettera g) del CCNL 21/05/2018, la riduzione stabile del fondo straordinario può integrare la parte stabile del fondo, mentre non è possibile il percorso inverso (Deliberazione n. 356/2018 della Corte dei Conti Sezione Lombardia);

7. Sulla scorta dei predetti orientamenti, è stato rielaborato il prospetto recante la costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili e variabili per l'anno 2016, al fine di avere dati omogenei da porre a confronto con gli importi del fondo per l'anno 2023, come di seguito si riporta:

Totale fondo risorse decentrate 2016 (A)	Voci da escludere (B)	Fondo lavoro straordinario (C)	Fondo elevate qualificazioni (D)	Incremento fondo E.Q. ex art. 79 comma 3 - Biennio 2022/2023 (E)	Fondo da considerare per la riduzione (A - B + C + D + E)
€ 80.544,45	€ 0,00	€ 4.403,00	€ 68.818,00	€ 1.111,14	€ 154.876,59

8. Il prospetto di seguito riportato descrive il fondo per la contrattazione decentrata integrativa costituito per l'anno 2023 con le stesse modalità rispetto al fondo costituito nell'anno 2016, fermo restando l'applicazione delle linee direttive formalizzate con le dichiarazioni congiunte sopra richiamate.

PROSPETTO GENERALE	ANNO 2023	A DETRARRE	Descrizione
<b>FONDO STABILI</b>	<b>€ 89.828,00</b>	<b>€ 577,68</b>	Risorse dal bilancio quota Indennità di comparto
		€ 1.164,80	art. 11 del decreto legge n. 135 del 14.12.2018
		€ 1.587,44	art. 11 del decreto legge n. 135 del 14.12.2018
		€ 1.014,00	art. 11 del decreto legge n. 135 del 14.12.2018
		€ 1.468,48	art. 11 del decreto legge n. 135 del 14.12.2018
		€ 1.124,90	art. 11 del decreto legge n. 135 del 14.12.2018
<b>FONDO VARIABILI</b>	<b>€ 20.839,73</b>	<b>€ 7.556,00</b>	Economie fondo anno 2022 art. 80, comma 1 - ultimo periodo
		€ 1.014,00	Economie fondo anno 2022 art. 80, comma 1 - ultimo periodo
		€ 1.014,00	Economie fondo anno 2022 art. 80, comma 1 - ultimo periodo
		€ 0,00	Economie straordinario anno 2022 art. 79, comma 2 - lettera d)
		€ 627,87	Risorse anno 2022 art. 79, comma 3
		€ 627,87	Risorse anno 2023 art. 79, comma 4
		€ 10.000,00	Risorse art. 113, comma 2, del D.Lgs n. 50/2016
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>€ 110.667,73</b>	<b>€ 27.777,04</b>	<b>€ 82.890,69</b>

9. Per quanto innanzi, si procede alla rideterminazione del prospetto recante il trattamento accessorio complessivo, al fine di avere dati omogenei da porre a confronto con gli importi del fondo per l'anno 2016, come di seguito si riporta:

Totale fondo risorse decentrate 2023 (A)	Voci da escludere (B)	Fondo lavoro straordinario (C)	Fondo elevate qualificazioni (D)	Fondo EQ - Risorse neutre ex art. 79 co. 3 (D)	Rispetto Limite Fondo 2016 (A - B + C + D - E)
€ 110.667,73	€ 27.777,04	€ 4.403,00	€ 68.818,00	€ 1.111,14	157.222,83

10. In relazione all'obbligo circa il rispetto del tetto di spesa determinato nell'anno 2016, si rileva che il fondo costituito per l'anno 2023 deve subire una decurtazione per un importo di -€ 2.346,24 in quanto il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023, costituito dalle risorse stabili e dalle risorse variabili, escluse le somme da non considerare, risulta superiore a quello utilizzato nel 2016.

11. A seguito della predetta riduzione, il fondo delle risorse decentrate stabili e variabili viene rideterminato importo complessivo pari ad **€ 108.321,49**

12. In applicazione delle disposizioni contenute nell'art. 79 comma 3 del CCNL 2022, si evidenzia che il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del titolare degli incarichi di Elevata Qualificazione viene rideterminato in un importo di **€ 69.929,14** dando atto che le risorse previste dal citato comma 3 dell'art. 79 non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017.

13. Le parti si danno atto che l'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ha introdotto una nuova disciplina per la determinazione delle capacità assunzionali negli enti locali che incide anche nella costituzione dei fondi delle risorse decentrate, secondo cui il limite al trattamento accessorio, di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite delle risorse destinate al personale in servizio, riferito al 31.12.2018.

14. Con l'emanazione del DPCM del 17 marzo 2020, emanato in attuazione delle disposizioni sopra richiamate, è stato precisato che il limite ai fondi per la contrattazione decentrata può essere adeguato in base alla consistenza del personale in servizio e alle nuove assunzioni effettuate nel medesimo anno, fatto salvo il limite iniziale riferito all'anno 2016 qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018.

15. In relazione alla succitata disciplina, le parti prendono atto che per l'anno 2023 resta confermato il limite del fondo delle risorse decentrate costituito nell'anno 2016, in quanto non si sono realizzate le condizioni per portare in aumento il predetto limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.lgs. n. 75/2017.

### TITOLO III – UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

#### Art. 5

#### Utilizzo del fondo delle "risorse decentrate stabili"

Prioritariamente le parti concordano sulla necessità di individuare le risorse occorrenti al finanziamento degli istituti che hanno la caratteristica della certezza e della stabilità nel tempo, come prescritto dall'art. 80, comma 1, del CCNL del 16.11.2022. Tali risorse vengono prelevate dal fondo specifico relativo alle "risorse decentrate stabili", così come di seguito determinate.

#### 1. Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali già effettuate a tutto il 31.12.2022 – Art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022

Al sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.01.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo "risorse stabili". Per tale destinazione viene istituito un fondo per finanziare le progressioni orizzontali già effettuate al 31.12.2022.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali vengono riacquisiti nel fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. Le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nei successivi articoli.

Si precisa, inoltre, che gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo in relazione al loro costo originario. Infatti, nel predetto fondo confluiscono le somme relative agli incrementi stipendiali previsti dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali relativamente alle singole posizioni di sviluppo più elevate riconosciute al personale, come disposto dall'art. 79, comma 1 - lettera d), del CCNL 16.11.2022. Tali importi sono finanziati con le risorse nazionali del CCNL medesimo e quindi a carico del bilancio dell'Ente.

Da quanto sopra enunciato le risorse complessive destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2023, ammontano a complessive

<b>€ 24.480,37</b>	
--------------------	--

#### 2. Costituzione fondo da prelevare dalle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali da effettuare nell'anno 2023 – Art. 80 comma 2 - lett. j), del CCNL 21/05/2018.

Con la costituzione del predetto fondo vengono determinate le progressioni dell'anno con le limitazioni previste dai contratti nazionali vigenti. In particolare, si precisa che per il riconoscimento del diritto alla partecipazione della selezione per la progressione orizzontale, il dipendente deve essere in possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione in godimento pari a ventiquattro mesi.

FPC/14  
M...

Per l'anno 2023, le parti concordano nel procedere al finanziamento della progressione economica orizzontale per i dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per accedere alla selezione, nel rispetto dei criteri definiti dall'art. 5 del CCDI di parte normativa del \_\_\_\_\_, in misura non superiore alle unità indicate nella seguente tabella.

AREA DI CLASSIFICAZIONE	AREA DEI FUNZIONARI E DELLE E.Q.	AREA DEI FUNZIONARI	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	AREA DEGLI OPERATORI
PERSONALE IN POSSESSO DEI REQUISITI	2	0	1	2	0
DIFFERENZIALI STIPENDIALI MESSE A SELEZIONE	1	0	1	1	0
ONERI PER IL FINANZIAMENTO DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI	1.600,00 €	0,00 €	0,00 €	650,00 €	0,00 €
SEZIONI SPECIALI - INCREMENTO DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI	200,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Il personale inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare delle funzioni di cui all'art. 5 della legge n. 65/1986 e che riveste a tal fine il grado di sottoufficiale o di ufficiale ovvero il grado più elevato secondo la catena gerarchica prevista nell'ordinamento dell'Ente, al quale è stata conferita la responsabilità della direzione di un servizio o il coordinamento e il controllo di una struttura organizzativa intermedia, attribuite con atti formali dal Comandante del Corpo di P.M., purché formalizzata nello schema organizzativo del Corpo di Polizia Municipale, la misura del "differenziale stipendiale" è incrementata di Euro 350,00.

Il personale dell'Area Istruttori e dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale la misura del "differenziale stipendiale" è incrementata di Euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di Euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.

Per quanto precede, le parti concordano di destinare al finanziamento dei differenziali stipendiali da attribuire al personale avente diritto per l'anno 2023, le risorse per un importo complessivo pari ad

**€ 2.450,00**

L'attribuzione della posizione economica orizzontale avviene a seguito espletamento della procedura selettiva, come disciplinata dal summenzionato art. 5 del CCDI di parte normativa.

**3. Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto per l'anno 2023. - Art. 33, comma 4, del CCNL 22.01.2004.**

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella colonna 2 e nella colonna 3 della tabella D del CCNL del 22.01.2004.

Le risorse nelle misure indicate nella colonna (1) della Tab. D vanno imputate a carico del bilancio dell'Ente e, pertanto, non vanno considerate ai fini della costituzione del fondo.

Tali somme, per l'esercizio finanziario in corso, sono state quantificate in

**€ 577,68**

Per l'anno 2023 le risorse stabili destinate al finanziamento dell'intera quota dell'indennità di comparto, di cui alla colonna 4 della succitata Tabella D ammontano ad

**€ 6.076,76**

A seguito cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa del personale interessato, le quote dell'indennità di comparto sono riacquisite nelle disponibilità del fondo.

**RIEPILOGO GENERALE**

Fondo destinato al finanziamento degli istituti contrattuali	<b>€ 108.321,49</b>
Finanziamento degli istituti stabili	<b>€ 33.007,13</b>
Fondo disponibile per il finanziamento degli istituti contrattuali demandati alla CCDI 2023	<b>€ 75.314,36</b>

Art. 6

**Utilizzo del fondo delle "Risorse decentrate variabili"**

- Dalla quota complessiva del fondo delle risorse stabili, pari a **€ 108.321,49** viene effettuata la decurtazione delle risorse necessarie al finanziamento delle "risorse decentrate stabili" sopra indicate.
- Il fondo complessivo delle "risorse decentrate variabili", pari a **€ 75.314,36** sarà utilizzato per il finanziamento degli istituti che hanno le caratteristiche tipiche del salario accessorio e quindi con contenuti di variabilità e di eventualità nel tempo in base alla disciplina concordata nel vigente CCDI.
- Le parti concordano sulla distribuzione delle risorse disponibili, in base al seguente prospetto:

**UTILIZZO DEL FONDO "RISORSE DECENTRATE VARIABILI" - TABELLA C**

RIFERIMENTI NORMATIVI		Anno 2023
Art. 80 del CCNL 16/11/2022 – comma 2		
Lettera a) e b): Compensi correlati ad effettivi incrementi della produttività individuale e organizzativa		
	> Risorse per compensi correlati ad effettivi incrementi della produttività individuale e al conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance	<b>€ 44.314,36</b>
Lettera c): Indennità per condizioni di lavoro comportanti attività disagiate, esposizione a rischi e maneggio valori ex art. 70-bis del CCNL 21/05/2018 e art. 84-bis del CCNL 16/11/2022		<b>€ 3.000,00</b>
Lettera d): Indennità per prestazioni di lavoro correlate all'organizzazione del lavoro		
	> Indennità per prestazione lavorativa effettuata in turni ex art. 30 del CCNL 16/11/2022	<b>€ 2.500,00</b>
	> Indennità di reperibilità ex art. 24 del CCNL 21/05/2018	<b>€ 1.000,00</b>
	> Indennità orario festivo ex art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000	<b>€ 1.000,00</b>
Lettera e): Fondo per remunerare compiti che comportano specifiche responsabilità attribuite ai sensi dell'art. 84 del CCNL del 16/11/2022		<b>€ 10.000,00</b>
Lettera f): Fondo per remunerare particolari funzioni e indennità per il personale dell'area di vigilanza		
	> Indennità correlate a prestazione lavorativa svolta in servizi esterni di vigilanza ai sensi all'art. 100 del CCNL del 16/11/2022	<b>€ 1.000,00</b>
	> Indennità per funzioni che comportano l'esercizio di compiti di responsabilità indicate all'art. 97 del CCNL 16/11/2022	<b>€ 2.500,00</b>
Lettera g): Fondo per incentivare compiti e funzioni correlate all'utilizzazione delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione del personale a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 - lett. c), e all'art. 70-ter del CCNL del 21/05/2018		
	> Risorse correlate agli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del Codice degli appalti pubblici, di cui al D. Lgs. 18.04.2016 n. 50 - Settore Lavori Pubblici	<b>€ 10.000,00</b>
Lettera g): Fondo per incentivare compiti e funzioni correlate all'utilizzazione delle risorse alimentate in base alla disciplina inserita all'art. 67, comma 3, lettera a) del CCNL 21/05/2018		
Lettera h): Fondo per l'incentivazione della produttività per il servizio di notifica, di cui all'art. 54 del CCNL 14.09.2000		
	Fondo per l'incentivazione della produttività destinato ai messi notificatori per il servizio di notifica	
<b>TOTALE FINANZIAMENTO RISORSE VARIABILI</b>		<b>€ 75.314,36</b>

**Art. 8**

**Criteri e modalità per l'utilizzo del fondo relativo alle "risorse decentrate variabili"**

1. Turno:

*F P CCIL*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

Il turno può essere attuato in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero con durata pari o superiore a 10 ore e consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

Ai fini della corresponsione della relativa indennità, le prestazioni lavorative devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano.

L'indennità di turno ricomprende anche il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Elenco profili:

▷ Agenti di Polizia locale;

Risorse necessarie Totale € 2.500,00

## 2. Reperibilità

Il servizio di reperibilità viene istituito per far fronte ad interventi urgenti ed inderogabili nell'ottica di un efficiente servizio alla collettività.

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21/05/2018, è:

- corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi individuati nel rispetto della disciplina concordata con il CCDI di parte normativa;
- 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;
- non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato e per le ore di effettiva chiamata, che saranno remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Risorse necessarie Totale € 1.000,00

## 3. Indennità condizioni di lavoro

Si riconosce tale indennità al personale in possesso dei requisiti richiesti dall'art. 32 del CCDI di parte normativa 2020/2022, con e disegno indicato:

- > personale che effettua la propria prestazione lavorativa in condizioni di disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office e in orario di servizio caratterizzato da articolazioni orarie di particolare flessibilità.
- > personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute, come elencati nella scheda illustrativa riportata nell'allegato B al D.P.R. 347/83.
- > al personale adibito, in via continuativa, a servizi che comportino maneggio di valori, nei limiti fissati dal contratto decentrato di parte normativa.

Tale indennità è assegnata solo nei giorni di effettiva presenza in servizio degli aventi diritto.

La quota giornaliera è determinata in base agli indicatori definiti dall'art. 29 del CCDI di parte normativa. Per il calcolo dell'indennità da riconoscere al personale avente diritto, vanno sommati i valori dei pesi delle tre causali sulla valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna e dell'indice dell'Ente. La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità secondo la seguente tabella:

VALORE DELL'INDENNITA'	
Peso delle 3 causali + l'indice dell'Ente	Misura dell'indennità
Da 1 a 3	€ 2
Da 4 a 6	€ 3
Da 7 a 9	€ 4

Risorse necessarie Totale € 3.000,00

## 4. Indennità per orario notturno, festivo e/o orario festivo/notturno

EPIC

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

Ai sensi dell'art. 24, comma 5, del CCNL 14/09/2000, la prestazione lavorativa, anche in assenza di rotazione per turno, svolta in orario ordinario notturno e festivo dà diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

L'indennità è riconosciuta al personale che svolge parte della prestazione lavorativa con tale articolazione oraria.

Risorse necessarie Totale € 1.000,00

#### 5. Particolari e specifiche Responsabilità

A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di Settore l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle Aree di Inquadramento che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle elevate qualificazioni secondo la disciplina degli artt. 16 e seguenti del CCNL 16/11/2022.

L'indennità di responsabilità viene attribuita ai dipendenti interessati dal Responsabile di Settore con atto formale motivato, da emanarsi di norma entro il mese di gennaio, dalla quale risulta il possesso dei requisiti determinati e le particolari responsabilità attribuite durante l'anno di riferimento.

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL del 16/11/2022 viene attribuito al personale esclusivamente quando l'attività ricoperta, pur essendo ricompresa nella declaratoria di cui all'allegato A) del medesimo CCNL, assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica.

L'attribuzione della specifica indennità segue i criteri generali stabiliti per la valutazione delle specifiche responsabilità concordato con la sottoscrizione del CCDI di parte normativa.

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili, la Delegazione trattante individua gli importi necessari per il finanziamento delle specifiche responsabilità, che potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Risorse necessarie Totale € 10.000,00

#### 6. Indennità di servizio esterno di vigilanza

L'indennità di servizio esterno 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.

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

La quota giornaliera è determinata in base agli indicatori definiti dall'art. 38 del CCDI di parte normativa. Per il calcolo dell'indennità da riconoscere al personale avente diritto, vanno sommati i valori dei pesi delle tre causali sulla valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna. La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità secondo la seguente tabella:

VALORE DELL'INDENNITA'	
Peso delle 3 causali + l'indice dell'Ente	Misura dell'indennità
Da 1 a 3	€ 2
Da 4 a 6	€ 3
Da 7 a 9	€ 4

Risorse necessarie Totale € 1.000,00

#### 7. Indennità per funzioni di responsabilità per la Polizia Municipale

A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Comandante del Corpo di Polizia Locale l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. e dell'Area degli istruttori che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle elevate qualificazioni secondo la disciplina degli artt. 16 e seguenti del CCNL 16/11/2022.

F.P.C. 1/4  
Am

L'indennità di responsabilità viene attribuita ai dipendenti interessati dal Comandante con atto formale motivato, da emanarsi di norma entro il mese di gennaio, dalla quale risulta il possesso dei requisiti determinati e le particolari responsabilità attribuite durante l'anno di riferimento.

9. L'indennità di funzione è correlata alla categoria e al grado rivestito dal dipendente e dipende dal ruolo e dal peso delle responsabilità assegnate. I compensi sono determinati in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico, mediante la determinazione di appositi indicatori utili per l'attribuzione della indennità nell'ambito delle risorse a ciò destinate, come indicati nel CCDI di parte normativa.

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili, la Delegazione trattante individua gli importi necessari per il finanziamento delle specifiche responsabilità, che potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

**Risorse necessarie Totale € 2.500,00**

#### **8. Produttività Individuale e organizzativa ex art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022.**

Il fondo correlato alla corresponsione di effettivi incrementi della produttività e al miglioramento dei servizi, di cui all'art. 80, comma 2 – lettera a) e b) – del CCNL del 11/2022, così come previsto dall'art. 40, comma 3bis, del D.lgs. n. 165/2001 assume parte rilevante rispetto al fondo disponibile, e, pertanto, ammonta ad

**€ 44.314,36**

a) Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono destinate alla produttività individuale e/o di gruppo, correlata alla valutazione delle prestazioni dei singoli, delle strutture in cui operano e dell'intero ente e finalizzata a valorizzare la partecipazione, il contributo al miglioramento organizzativo e il conseguimento di livelli più elevati di efficienza ed efficacia.

b) Per l'attuazione dell'istituto della produttività si rinvia al Sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti concordato tra le parti in Delegazione trattante ed approvato con delibera di Giunta comunale n. 47 del 03/03/2021.

c) La corresponsione degli incentivi avviene in base a progetti di miglioramento/sviluppo, piani di attività anche pluriennali e altre iniziative proposte dai Responsabili di Settore, basati sugli strumenti programmatori dell'Ente, che per gli Enti locali è un chiaro riferimento al PEG e/o al Piano degli Obiettivi, documenti nei quali vengono specificati gli obiettivi da raggiungere ed i programmi da attuare nell'anno definiti dagli organi di governo.

d) Nel rispetto dei criteri fissati dal succitato regolamento recante il sistema permanente di valutazione, le risorse disponibili vengono assegnate ai vari dipartimenti in proporzione al numero dei dipendenti assegnati allo stesso ed alle rispettive categorie di inquadramento, secondo i criteri fissati dal CCDI di parte normativa.

#### **9. Produttività individuale ex art. 67, comma 3 – lettera c) – del CCNL del 21/05/2018.**

Il fondo correlato alla corresponsione di effettivi incrementi della produttività e del miglioramento dei servizi, di cui all'art. 67, comma 3 – lettera c) – del CCNL del 21.05.2018, viene utilizzato nel rispetto della disciplina di seguito descritta.

Le predette risorse sono finalizzate, secondo specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale e vengono erogate esclusivamente ai rispettivi dipendenti.

Le risorse destinate alla produttività sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia e di qualità dei servizi, pertanto deve essere individuato il personale in possesso delle specifiche professionalità richieste per le particolari attività assegnate ai servizi interessati e che contribuiscono effettivamente all'incremento di risorse finanziarie nel fondo delle risorse decentrate.

Per tali finalità, sono state inserite nel fondo per l'anno 2023 le risorse così distinte:

A. Gli incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023, da erogare ai dipendenti interessati con le modalità ed i criteri definiti dall'apposito regolamento comunale, adottato dall'Amministrazione Comunale con delibera G.C. n. \_\_\_ del \_\_\_\_\_, per i quali viene prevista una quota di **€ 10.000,00**

#### **Art. 9**

#### **Disposizione finale**

1. Le disposizioni contenute nel presente contratto integrativo conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. 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 e al CCDI di parte normativa sottoscritto il \_\_\_\_\_.

FP @bil  
Hun

oflo

