

--
COMUNE DI RAVELLO

PROVINCIA DI SALERNO

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO**

TRIENNIO NORMATIVO 2023 - 2025


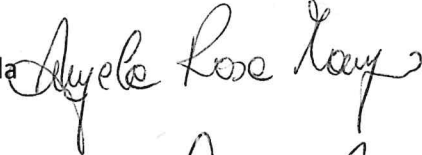




In data 20/12/2023 alle ore 10:30, presso il Comune di RAVELLO ha avuto
l'incontro della Delegazione Trattante tra:

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

E le seguenti Organizzazioni Sindacali:

Organizzazioni Sindacali Territoriali

RSU Aziendale

CGIL FP Rianna Alfonso		(delegato)	Dott.ssa Manzo Angela	
CISL FPS Miro Amatruda				
CSA _ Rispoli Angelo				

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 – Graduatoria della retribuzione di posizione e di risultato

TITOLO III – RAPPORTO DI LAVORO

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

TITOLO IV- BENESSERE DEI DIPENDENTI

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

TITOLO V – TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 21 – Fondo risorse decentrate – costituzione e quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa.
- Art. 22 – Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale –
- Art. 23 – Premi correlati alla performance individuale –
- Art. 24 – Assegnazione del budget
- Art. 25 – Assegnazione del premio individuale
- Art. 26 – Differenziazione del premio individuale
- Art. 27 – Compensi derivanti da specifiche norme di legge
- Art. 28 – Compensi per i messi notificatori
- Art. 29 – Incentivi derivanti da sponsorizzazioni e da accordi di collaborazione e/o convenzioni
- Art. 30 – Indennità per specifiche responsabilità art. 84 CCNL del 16.11.2022
- Art. 31 – Applicabilità dell'art. 84 CCNL 2019/2021 del 16.11.2022
- Art. 32 – Applicabilità dell'art. 97 CCNL 2019/2021 del 16.11.2022
- Art. 33 – Tempi e modalità di conferimento - Durata e revoca dell'incarico
- Art. 34 – Finanziamento - Importi economici
- Art. 35 – Attribuzione dei punteggi per la determinazione delle indennità
- Art. 36 – Indennità di condizione lavoro



TITOLO VI – SEZIONI SPECIALI

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 37 – Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione

Art. 38 – Indennità di funzione

Art. 39 – Indennità di servizio esterno

Art. 40 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Art. 41 – Disposizioni finali

ALLEGATI

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

Premesso che il sistema della contrattazione e delle relazioni sindacali per il personale non dirigente del Comparto Funzioni locali, disciplinato da specifiche disposizioni dettate dal Titolo III del D.Lgs. n. 165/2001, come integrato e sostituito dal Decreto legislativo n. 150 del 27.10.2009 e dal Decreto legislativo n. 75 del 22.05.2017, prevede un modello di contrattazione per il pubblico impiego articolato su due livelli e, cioè:

- ⇒ contrattazione nazionale triennale di tipo normativo e di tipo economico;
- ⇒ contrattazione decentrata integrativa triennale di tipo normativo e annuale di tipo economico;

Dato atto che in data 16/11/2022 è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro per il comparto Funzioni Locali a valere per il triennio 2019/2021;

Posto in risalto che, come previsto dall'art. 8 del predetto CCNL occorre procedere alla stipula di un contratto decentrato integrativo normativo a valere per il triennio di riferimento sulle materie indicate all'art. 7 dello stesso CCNL;

Considerato che le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, c.d. risorse decentrate, sono determinate annualmente dagli Enti, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto della disciplina contenuta nell'art. 67 dello stesso CCNL;

Vista la delibera di Giunta comunale n. 118/2023 con la quale l'Amministrazione comunale ha proceduto alla nomina della Delegazione trattante di parte pubblica;

Ritenuto di dover procedere alla sottoscrizione di un Contratto Integrativo di parte normativa a valere per il triennio 2023/2025 e di parte economica per l'anno 2023, con il quale disciplinare le materie devolute alla contrattazione integrativa e comunque nel rispetto della nuova disciplina introdotta dal CCNL 16.11.2022 del comparto Funzioni Locali;

Vista, altresì, la delibera di Giunta comunale n. 132 del 31/10/2023, con la quale l'Amministrazione comunale ha formulato le proprie direttive al Presidente della Delegazione trattante per l'avvio della contrattazione decentrata integrativa, relativamente alla costituzione e all'utilizzo del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018;



Dato atto che con il verbale n. 13 del 08/11/2023 , il Revisore Unico ha espresso il parere favorevole sulla costituzione del fondo in ordine alla compatibilità dei costi previsti dal medesimo contratto con i vincoli di bilancio;

Visto l'Allegato A con il quale si è proceduto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 e alla sua ripartizione per il finanziamento degli istituti contrattuali previsti dal CCNL 16.11.2022;

Tutto ciò premesso, a conclusione della procedura negoziale per l'esame della piattaforma di CCDI presentata dalla parte pubblica, avviata il giorno 20/11/2023 e conclusa il 4/12/2023 ha avuto luogo l'incontro tra la parte sindacale e la parte pubblica, durante il quale si è proceduto alla sottoscrizione dell'Ipotesi di CCDI di parte normativa per il triennio 2023/2025 e di parte economica per l'anno 2023.

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. Punto di riferimento sono il vigente di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali Triennio 2019/2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, di seguito anche "CCNL", nonché il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego" e successive modifiche e integrazioni.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

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



Art. 3

Clausole di raffreddamento

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

Art. 4

Interpretazione autentica

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

TITOLO II

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 5

Progressione economica all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A di cui al vigente CCNL. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
2. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, nel numero massimo attribuibile a ciascun dipendente distintamente per ciascuna area di inquadramento e per tutto il periodo di permanenza nell'area medesima, come illustrato nella successiva tabella.

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

ESA
Direttore

Ull
Dir.

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	€ 1.600,00	6
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€ 750,00	5
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€ 650,00	5
AREA DEGLI OPERATORI	€ 550,00	5

3. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulta, sulla base di atti formali e secondo il regolamento dell'Ente, titolare di funzioni di coordinamento connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge 65/1986 la misura del differenziale viene incrementata di euro 350.
4. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 101 del CCNL 2019/2021, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di euro 200 e euro 150.
5. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area di inquadramento del personale, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
- 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.
 - non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
 - 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;

CSA
Angelo D'Amico

U. A.
Spina

✓ 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 15	Punti 15	Punti 100
Area Funzionari e Elevata Qualificazione	Punti 70	Punti 10	Punti 20	Punti 100

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CSA
Ceryto

U
H
Hew

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.

12. Successivamente al conseguimento del primo differenziale per esperienza professionale si intenderà quella decorrente dall'attribuzione dello stesso.

Art. 6

Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione

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

Art. 7

Graduazione della retribuzione di posizione e di risultato

1. I criteri per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) verranno definiti da apposito regolamento e previo confronto con la parte sindacale.
2. Le parti si danno atto che, nell'ambito del fondo complessivo destinato alla retribuzione di posizione e alla retribuzione di risultato per le posizioni di EQ, la quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato è fissata annualmente dall'Amministrazione comunale, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente disponibili nel predetto fondo.
3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione, che in un determinato anno, a consuntivo, non sono state effettivamente utilizzate, possono integrare la percentuale minima del 25% prevista dal CCNL per il finanziamento della retribuzione di risultato.
4. La misura dell'importo teorico della retribuzione di risultato si determina tenendo conto della graduazione attribuita ai titolari di EQ nell'ambito del sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti adottato dall'Ente. Per il relativo calcolo si procede dividendo l'importo totale destinato alla retribuzione di risultato indicato al comma 1 per la somma delle quote ottenute da ciascuna EQ nella graduazione delle stesse. L'importo ottenuto si moltiplica quindi per il singolo valore conseguito dalla posizione di riferimento nella procedura di graduazione ottenendo così l'importo teorico della relativa indennità di risultato.
5. Agli esiti del procedimento valutativo di competenza del Nucleo di valutazione, il valore numerico attribuibile nella misura massima è fissato in 100 punti e corrisponde alla percentuale del 100% del premio relativo all'indennità di risultato ottenuta in base ai criteri definiti al comma precedente.
6. Nel caso in cui si realizza una percentuale inferiore al 100%, l'indennità della retribuzione di risultato da corrispondere al titolare di EQ agli esiti del procedimento valutativo risulta determinata attraverso una "scala di corrispondenza" tra il punteggio finale complessivo ottenuto e i valori percentuali dell'importo teorico della retribuzione di risultato. La traduzione del punteggio finale nella misura della retribuzione spettante avviene secondo la seguente corrispondenza tra "classi di punteggio" e valore percentuale sulla retribuzione massima prefissata dall'Ente.

CLASSE DI PUNTEGGIO FINALE	PERCENTUALE DI RETRIBUZIONE SPETTANTE
< a 51 punti	Nessun compenso

CSA
Angelo R. 2021

U. U.
Spina

da 51 a 60	60%
da 61 a 70	70%
da 71 a 75	75%
da 76 a 80	80%
da 81 a 85	85%
da 86 a 90	90%
da 91 a 95	95%
da 96 a 100	100%

7. Nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, al funzionario interessato, per la durata dello stesso, è attribuito un'indennità aggiuntiva a titolo di retribuzione di risultato, la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim.
8. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto degli esiti della valutazione di performance individuale nel raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di EQ nell'incarico ad interim conferito. La percentuale correlata alla retribuzione di posizione da corrispondere al titolare di EQ agli esiti del procedimento valutativo risulta determinata attraverso una "scala di corrispondenza" tra il punteggio finale ottenuto e i valori percentuali secondo la seguente corrispondenza tra "classi di punteggio" e valore percentuale sulla retribuzione di posizione massima prefissata dall'Ente.

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

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

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

Art. 8 Turnazioni

ESA
Angelo Prota

U U
M

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
 2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
 3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato;
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo;
 4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
 5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - 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

ESA
Cinzia Rossi

U. U.
Sper

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 prestato;
 - f) Non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata, le quali verranno remunerate come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del dipendente;
 - g) L'indennità di reperibilità è corrisposta unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.
2. Le parti concordano che 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.

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).

ESA
Angelo Ryl

Ull
Sper

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^a 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 permessicompensativi, 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.

CSA
Cupito

U U
Spa

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.

ESA
Angelo Ruzzi

Ull
Spur

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 di 10 minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro/prestazione lavorativa, per le seguenti aree di personale:
- a) All'area della vigilanza;
 - b) All'area tecnica dei lavori pubblici nel caso di servizio esterno continuato nel territorio comunale per la sorveglianza e la conduzione delle attività dei cantieri;
15. La quantificazione dei buoni pasto spettanti ai dipendenti è effettuata in base al sistema di rilevazione delle presenze.

Art. 15

Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi per i quali va obbligatoriamente assicurata la continuità di erogazione degli stessi, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di **un'ora**. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Per il personale la cui prestazione supera le sei ore giornaliere, nell'ambito della flessibilità in uscita, è possibile effettuare il recupero dell'orario flessibile 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

Premi correlati alla performance organizzativa

(Art. 80, comma 2 – lettera a) - del CCNL 16.11.2022)

1. Il Nucleo di valutazione, sulla base del sistema di valutazione adottato dall'Ente ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. n. 150/2009, valuterà la performance organizzativa dei servizi, quali unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, in funzione del raggiungimento degli obiettivi generali assegnati con il Piano degli obiettivi;
2. La performance organizzativa dell'Ente sarà misurata, altresì, in relazione al grado di attuazione dei Piani e dei Programmi definiti dall'Amministrazione comunale e sulla modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione nel suo complesso.

CSA
Roberto Angeli

Ull
Spa

3. Contestualmente all'approvazione del piano della performance, costituito dal Piano degli Obiettivi gli obiettivi assegnati ad ogni singolo Servizio devono essere comunicati al personale interessato.
4. Nella fase di definizione della valutazione del personale con funzioni dirigenziali, il Nucleo di valutazione propone al Sindaco e alla Giunta comunale i risultati della performance organizzativa ottenuti dalla struttura comunale, mediante formulazione di una relazione sintetica sugli aspetti operativi e gestionali.
5. Al fine di perseguire la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale, da attuare in linea con le nuove disposizioni dettate dall'art. 68, comma 2 – lettere a) e b), in prima applicazione del presente C.C.D.I., le risorse disponibili vengono utilizzate per il finanziamento della performance individuale nel rispetto della disciplina riportata all'articolo successivo.
6. Per le predette finalità, il grado di conseguimento complessivo della performance organizzativa rappresenta elemento di valutazione nella determinazione della percentuale di premialità degli incentivi correlati alla performance individuale da erogare al personale con riguardo allo specifico istituto contrattuale, di cui all'art. 80, comma 2, lettera b) del CCNL 2022.

Art. 23

Premi correlati alla performance individuale

(Art. 80, comma 2 – lettera b) - del CCNL 16.11.2022)

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dell'art. 80, comma 2, del CCNL del 16.11.2022 e del disposto dell'art. 7, comma 4, lettera b) dello stesso CCNL relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
2. Il fondo delle risorse variabili destinate al riconoscimento dei compensi correlati alla performance individuale e alla performance organizzativa viene determinato attraverso la compilazione della tabella B, presente nell'allegato "A" al presente C.D.I., che riporta in modo dettagliato i riferimenti contrattuali e legislativi che consentono l'integrazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata per tali finalità.
3. Per performance individuale si intende: il livello di prestazione di ciascun lavoratore, nell'ambito del proprio ruolo organizzativo, valutato sulla base del grado di conseguimento di obiettivi individuali e/o dell'apporto individuale alla performance organizzativa e dell'adeguatezza dei comportamenti organizzativi dimostrati in rapporto al ruolo ricoperto.
4. Le risorse disponibili e, comunque, in misura non inferiore alla quota eventualmente inserita nel fondo delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 – lettere b) e c) del CCNL 16.11.2022, sono destinate alla produttività individuale e devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano degli Obiettivi approvato dall'Ente.
5. Entro i 30 giorni successivi all'approvazione degli obiettivi, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i responsabili delle strutture apicali dell'Ente assegnano formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi di cui al precedente comma al personale delle strutture da essi dirette.
6. Nelle more e fino all'approvazione del Piano degli obiettivi, si terrà conto degli obiettivi che l'Amministrazione assegnerà di volta in volta; qualora non venissero assegnati specifici obiettivi ai dipendenti si considera il grado di partecipazione al raggiungimento di quelli assegnati alla struttura.
7. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati. I Responsabili di Settore definiscono la programmazione operativa di massima per i dipendenti assegnati alla propria struttura





organizzativa rendendoli edotti mediante apposito incontro in cui vengono illustrati i compiti e le responsabilità loro assegnate per il raggiungimento degli obiettivi programmati. Periodicamente, e comunque ogni qualvolta sia ritenuto necessario, si procede ad una verifica dello stato di attuazione degli incarichi ripartiti e all'eventuale aggiornamento degli stessi.

8. Qualora l'Amministrazione comunale intende destinare ulteriore risorse alla componente variabile del fondo, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, ai sensi dell'art. 79, comma 2 – lettera c), del CCNL 16.11.2022 e, comunque, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale, tali risorse sono destinate alla produttività collettiva e/o di gruppo, in base a progetti obiettivo/piani lavoro, progetti di miglioramento/sviluppo, piani di attività anche pluriennali e altre iniziative proposte dai Responsabili di Settore, basati sugli strumenti programmatori dell'Ente.

9. Il personale a tempo determinato concorre all'attribuzione dell'incentivo, in misura proporzionale alla durata del rapporto di lavoro, nel caso in cui, nell'anno solare, abbia prestato servizio per almeno due mesi in maniera continuativa.

10. Il Nucleo di valutazione certificherà al termine dell'esercizio finanziario il grado di realizzazione complessivo degli obiettivi collegati al piano degli obiettivi ed assegnati dal Responsabile di Servizio. Nell'ambito delle risorse assegnate a ciascun Settore, il responsabile con elevata qualificazione, utilizzando le schede di valutazione, provvederà a valutare il personale dipendente appartenente al proprio Settore sulla base del sistema di valutazione vigente nell'Ente.

11. Nel caso in cui il responsabile del Servizio cambi nel corso dell'anno – con riferimento alla stessa struttura organizzativa – il dipendente verrà valutato dal responsabile presente al momento della valutazione, sentito il responsabile precedente. I predetti criteri vengono applicati anche nel caso in cui il dipendente cambi la struttura organizzativa in cui opera nel corso dell'anno.

12. Gli esiti della valutazione vengono comunicati all'interessato che firmerà per presa visione la scheda di valutazione individuale. In caso di valutazione negativa e avuto riguardo alle garanzie di riesame contenute nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, i dipendenti interessati non hanno diritto ad alcuna attribuzione di compensi. Ogni dipendente può attivare una richiesta di riesame della valutazione con le modalità e tempi stabiliti nel sistema permanente di valutazione.

Art. 24 **Assegnazione del budget**

1. In applicazione degli accordi in sede di contrattazione decentrata integrativa verrà definito il finanziamento del fondo correlato alla corresponsione dei compensi diretti ad incentivare la performance organizzativa e la performance individuale di cui all'art. 80, comma 2 – lettera a) e b), del CCNL 16.11.2022.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate ai singoli servizi in proporzione al numero dei dipendenti assegnati allo stesso ed alle rispettive categorie di inquadramento secondo la seguente tabella di equivalenza:

PREVISIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEL BUDGET PRODUTTIVITA'							
Area	Categoria e Differenz.	Tabellare	Coefficiente	Area	Categoria e Differenz.	Tabellare	Coefficiente
Funzionari ed E.Q.	D1	23.212,35	1,50	Operatori Esperti	B1	19.034,51	1,20
Istruttori	C1	21.392,87	1,40	Operatori	A1	18.044,37	1,00

3. Si precisa che i coefficienti correlati alle aree vengono individuati applicando il seguente criterio: "Ponendo il valore pari a 1,00 il tabellare - base più piccolo dello stipendio di ingresso relativa all'Area degli operatori,

C.S.A.
Antonio

U. U.
Spina

tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari delle altre categorie superiori per il suddetto valore - base dell'Area degli Operatori. I valori tabellari sono desunti dalla Tabella E ed F del CCNL del 16.11.2022 e cambieranno al cambiare dei contratti.

4. Ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.lgs. n. 150/2009, l'importo attribuibile a ciascun Servizio viene reso disponibile solo a seguito approvazione della Relazione sulla Performance di competenza della Giunta comunale e contestuale validazione della Relazione medesima da parte del Nucleo di valutazione.

Art. 25

Assegnazione del premio individuale

Art. 7, comma 4 – lettera b), CCNL 16.11.2022

1. La valutazione delle prestazioni dei dipendenti è effettuata, per mezzo della compilazione della **Scheda di valutazione** riportata nel Sistema di Misurazione e Valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale vigente nell'Ente ed adottato dalla Giunta comunale, dal Responsabile del Settore considerando le attività svolte e gli obiettivi raggiunti dagli stessi.
2. Il Responsabile del Settore, ai fini dell'attribuzione dei punteggi previsti nella scheda di valutazione, si avvale delle proprie osservazioni, rispetto al raggiungimento degli obiettivi assegnati, di quelle dei diretti collaboratori e di informazioni di qualunque provenienza, anche sulla base di reclami dell'utenza, purché adeguatamente verificate.
3. Pertanto, in base a quanto previsto dall'art. 80, comma 2 – lettera a) e b), del CCNL 16.11.2022, le risorse per l'incentivazione della produttività sono correlati alla valutazione della performance individuale dei dipendenti. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale, nella determinazione dei fattori di valutazione contenuti nella Scheda di cui al comma 1, terrà conto di un valore percentuale sul punteggio massimo attribuibile da assegnare alla valutazione ottenuta dalla performance organizzativa a seguito di validazione da parte del Nucleo di valutazione sul raggiungimento dei risultati programmati con il Piano degli Obiettivi.
4. A conclusione del processo valutativo, considerando il grado di valutazione ottenuto nella scheda di valutazione, il responsabile del Servizio provvede a compilare una graduatoria del personale assegnato. In ogni graduatoria, il personale è suddiviso in cinque fasce utilizzando il seguente criterio selettivo:

CSA
Angelo Righi

U U
M

PESO	GRADI DI VALUTAZIONE	Livello di performance	Valori in % del premio individuale teorico
Per punteggi tra 91 e 100	Valutazione Elevata	1^ Fascia	100%
Per i punteggi tra 81 e 90	Valutazione positiva	2^ Fascia	90%
Per i punteggi tra 71 e 80	Valutazione positiva	3^ Fascia	80%
Per punteggi tra 60 e 70	Valutazione positiva	4^ Fascia	70%
Per punteggi fino a 59	Valutazione negativa	6^ Fascia	Nessun compenso

5. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse è corrisposta in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

6. Il principio alla base della ripartizione dell'incentivo è che quest'ultimo venga assegnato al personale che è stato effettivamente presente in servizio per un periodo di tempo almeno pari a due mesi, ritenuti sufficienti a poter valutare la sua prestazione e a contribuire ai risultati del Servizio. Per quanto riguarda la distribuzione dei resti, questi ultimi saranno distribuiti, nell'ambito dell'assegnazione del budget ai vari Servizi, in modo proporzionale a tutti i dipendenti che si sono collocati in posizione utile nella graduatoria e che hanno riportato una valutazione individuale positiva.

Art. 26

Differenziazione del premio individuale



Art. 7, comma 4 –lettera ae), CCNL 16.11.2022

(Art. 81 del CCNL 16.11.2022)

1. Ai dipendenti che conseguano una valutazione più elevata per un numero complessivo non superiore al 20%, è attribuita una maggiorazione del premio individuale in misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale sulla base del procedimento valutativo.

2. Il fondo destinato alla performance individuale ed assegnato a ciascun Servizio viene suddiviso in due importi, utilizzando la metodologia inserita nella Tabella di seguito riportata.

CSA

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

3. La **QUOTA A** rappresenta l'importo di risorse da destinare a tutti i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva. L'importo teorico attribuibile a ciascun dipendente si ottiene dividendo la quota attribuita per il totale dei coefficienti correlati all'inquadramento del personale per Area e differenziale economico e la si moltiplicherà per il singolo coefficiente tabellare riportato al comma 2 dell'articolo 42 del presente CCDI, secondo la seguente formula:

$$\text{Importo teorico individuale} = \frac{\text{QUOTA A}}{\text{Somma coefficienti individuali}} \times \text{coefficiente individuale}$$

4. L'importo effettivo da erogare al dipendente è correlato al grado di valutazione ottenuto dal dipendente con riferimento ai risultati raggiunti e al livello di performance attribuito nella misura percentuale indicate nella Tabella riportata al comma 4 dell'articolo precedente.

5. La **QUOTA B** viene costituita per il finanziamento della maggiorazione dei premi per i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione elevata a seguito della valutazione effettuata dal Responsabile del Servizio. Il premio individuale della maggiorazione, da aggiungere alla quota media pro-capite, si ottiene con la seguente formula: **Risorsexmaggior. diviso il numero dei dipendenti con valutazione elevata.**

Art. 27

Compensi derivanti da specifiche norme di legge

Art. 7, comma 4 – lettera g), CCNL 16.11.2022

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

1. In sede di costituzione annuale del fondo delle risorse variabili, l'Ente rende disponibili le risorse che, secondo specifiche disposizioni di legge, sono finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale ai sensi dell'art. 67 – comma 3, lettera c) – del CCNL 21.05.2018, ivi compresi i compensi per indagini statistiche, di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL.

CSA
Quinto

Ull
Spa

2. Sono compresi in questa fattispecie i compensi rientranti:
- a) negli incentivi per funzioni tecniche previste dall'art. 113, comma 2, del Codice degli appalti pubblici, di cui al d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
 - b) negli incentivi per la definizione delle pratiche di condono edilizio di cui alla legge n. 47/1985 e alla legge n. 724/1994, nella misura percentuale determinata ai sensi dell'art. 32, comma 40, della legge n. 326/2003;
 - c) nei compensi professionali del Servizio Avvocatura per sentenze favorevoli all'Ente ai sensi dell'art. 27 del CCNL 14.09.2000;
 - d) negli incentivi finanziati con risorse nella misura massima del 5% del maggior gettito accertato e riscosso nell'anno precedente, relativi agli accertamenti dell'imposta IMU e TARI, di cui al comma 1091 dell'art. 1 della legge n. 145 del 30.12.2018;
 - e) compensi per remunerare prestazioni, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, con oneri a carico dell'ISTAT.
3. Le risorse correlate ai predetti fondi vengono utilizzate nel rispetto della disciplina di seguito descritta.

A. Incentivi per funzioni tecniche

- I. L'erogazione dell'incentivo di cui all'art. 113, comma 2, del D. Lgs 50/2016, è disposta in base alle disposizioni inserite nel relativo regolamento comunale;
- II. L'erogazione dell'incentivo di cui all'art. 45 del D. Lgs 36/2023, è disposta in base alle disposizioni inserite nel relativo regolamento comunale
- III. Con il predetto regolamento vengono disciplinate le modalità di ripartizione degli incentivi con imputazione delle somme negli appositi interventi di bilancio afferenti ai fondi di rotazione appositamente istituiti.

B. Compensi professionali del Servizio Tributi

- I. Il fondo delle risorse previste per i compensi di cui al comma 1091 dell'art. 1 della legge n. 145 del 30.12.2018, sono destinati al personale appartenente al Servizio Tributi per le attività svolte nell'ambito delle procedure relative agli accertamenti dell'imposta IMU e TARI. Tali compensi sono finanziati con risorse nella misura massima del 5% del maggior gettito accertato e riscosso nell'anno precedente, risultante dal conto consuntivo approvato, laddove risulta approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto di gestione entro i termini stabiliti dal T.U.E.L.
- II. Il Responsabile del Servizio competente predisporrà un apposito piano di attività annuale o pluriennale individuando gli obiettivi da conseguire e la soglia minima del raggiungimento dei risultati, da cui scaturisce l'erogazione dell'incentivo individuale.

C. I compensi al personale vengono liquidati nel rispetto della disciplina fissata dal Regolamento comunale per la ripartizione dei compensi di che trattasi,;

D. Compensi per indagini statistiche ISTAT

- I. Le risorse destinate al fondo per la corresponsione dei compensi per indagini ISTAT trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).
- II. Tali compensi sono erogati al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti.
- III. Le prestazioni lavorative rese per le predette attività sono svolte esclusivamente al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.



4. Tali risorse sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia e di qualità dei servizi interessati, in base ai quali si realizza l'effettivo incremento di risorse finanziarie nel fondo delle risorse decentrate.
5. Le risorse correlate ai predetti fondi sono autoalimentate da apposite entrate. Hanno destinazione vincolata e, quindi, vengono erogate esclusivamente ai dipendenti impegnati nelle attività sopra elencate.
6. Resta inteso pertanto che eventuali economie non possono essere utilizzate per incrementare altre voci del fondo incentivante.
7. Si precisa che, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia, le quote previste per la corresponsione dei compensi per l'incentivazione della produttività collegate alle risorse previste dal presente articolo, devono prevedere anche gli oneri a carico dell'ente, (compresi gli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione).

Art. 28

Compensi per i messi notificatori

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

1. In sede di costituzione annuale del fondo delle risorse variabili, viene istituito, in applicazione dell'art. 67, comma 3 lettera f) del CCNL 21.5.2018, un fondo specifico di risorse economiche finalizzato all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. Tale fondo sarà finanziato con le somme incassate dall'Ente e relative al rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria.
3. Le parti concordano che la corresponsione dei compensi avviene nella misura del 50% delle somme pagate da altri Enti ed accertate a consuntivo. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del responsabile di servizio.

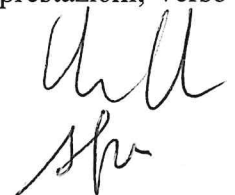
Art. 29

Incentivi derivanti da sponsorizzazioni e da accordi di collaborazione e/o convenzioni

(Art. 67 – comma 3, lettera a) – del CCNL 21.05.2018)

1. In base alle disposizioni inserite all'art. 67 – comma 3, lettera a) – del CCNL 21.05.2018, il fondo delle risorse decentrate variabili può essere integrato annualmente dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto della disciplina inserita all'art. 15, comma 1 – lettera d), del CCNL 01.04.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 05.10.2001.
2. La quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, sono quelle riferite alle seguenti iniziative:
 - a) contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
 - b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.





3. Il Comune di Ravello con deliberazione di G.C. n.137/2016 ha approvato il Regolamento comunale per disciplinare le modalità e i criteri per l'applicazione delle disposizioni indicate alla lettera a) del comma precedente.
4. Con deliberazione di Giunta comunale n. 137 del 30/09/2016, come integrata e modificata con deliberazione giuntale n. 147 del 06/11/2017, l'Amministrazione comunale ha approvato il "Regolamento comunale per la celebrazione dei matrimoni con rito civile e per la costituzione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso" con il quale sono state disciplinate le modalità per l'espletamento delle cerimonie civili e i criteri per l'applicazione delle disposizioni indicate alla lettera c) del comma 2.
5. Le prestazioni di lavoro aggiuntivo del personale impiegato per lo svolgimento di attività e di iniziative correlate alle citate disposizioni sono finanziate esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, comprensive degli oneri previdenziali e assistenziali e IRAP, a carico del datore di lavoro, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti convenzionati o dai contributi versati dall'utenza per servizi pubblici non essenziali.
6. Le iniziative di erogazione di servizi aggiuntivi hanno la finalità di favorire l'immagine positiva dell'Ente e di coprire i costi per l'impiego di risorse umane e strumentali per servizi resi.
7. L'utilizzo delle risorse può realizzarsi qualora si siano verificate le condizioni di seguito descritte, oggettivamente documentate:
 - a) Istruzione di matrimoni da celebrare in sedi diverse dalla Casa Comunale;
 - b) Celebrazione di Matrimoni al di fuori dall'orario di servizio e in sedi diverse dalla casa Comunale;
8. Le ore di servizio aggiuntivo necessarie per l'istruttoria e la celebrazione dei matrimoni civili svolti fuori dalla casa Comunale e al di fuori dell'orario di servizio sono compensate con i relativi proventi nella misura del 20% degli introiti incassati specificamente per tali attività;
9. La relativa liquidazione delle quote individuali si realizza con determina dirigenziale del Responsabile del Servizio titolare di posizione organizzativa previa effettuazione della procedura di valutazione per ogni dipendente sulle attività svolte sulla base dei seguenti criteri:
 - a. 10% proventi incassati dai matrimoni istruiti per essere officiati fuori dell'orario di servizio e presso immobili diversi dalla Casa comunale;
 - b. 10% proventi incassati dai matrimoni officiati fuori dell'orario di servizio e presso immobili diversi dalla Casa comunale.

Art. 30

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. 31

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

C. S. A.
Regolo High

U. U.
M. M.

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.

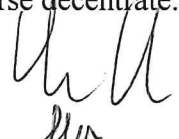
Art. 32

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. 33

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

1. I Responsabili di Settore, annualmente, possono adottare provvedimenti organizzativi motivati che individuino nel Settore 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 35.
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 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 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. 34

Finanziamento – importi economici

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

Categoria di appartenenza	Indennità attribuibile
OPERATORI ESPERTI	€ 2.000,00
ISTRUTTORI	€ 3.000,00

CSA
Angelo D'Agli

Ull
Me

FUNZIONARI	€ 4.000,00

4. Gli incarichi di cui al presente articolo sono revocabili e la corresponsione dell'indennità è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati.
5. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili, in caso di incapacità 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. 35

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	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.	

*C. S. A.
Direttore*

*U. U.
S. M.*

	<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.	

E SA
Angelo

Ull
Spur

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 1000,00
Da 61 a 80 punti	Euro 1600,00
Da 81 a 100 punti	Euro 2000,00

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 1500,00
Da 31 a 60 punti	Euro 2.000,00
Da 61 a 80 punti	Euro 2.500,00
Da 81 a 100 punti	Euro 3.000,00

Punteggio attribuito:

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

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

Il Responsabile della Struttura Operativa

Il Dipendente

Punteggi per "Funzionari non titolari di EQ"

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	

C. S. A.
Op. Esp.

U. U.
ABR

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

INDICATORE C		
Punti	Complessità dell'incarico e grado di preparazione e competenza richiesti	Punteggio attribuito
Fino a 30	<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>	

CSA
Ergho

U U
mer

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

a) 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 2.500,00
Da 31 a 60 punti	Euro 3.000,00
Da 61 a 80 punti	Euro 3.500,00
Da 81 a 100 punti	Euro 4.000,00

Art. 36

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 del 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

*CSA
Dipartimento*

*Al A
Al A*

dell'indennità di condizioni di lavoro.

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

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

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

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

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

- a) indice di rischio medio (peso causale 1)
- b) indice di rischio alto (peso causale 2)
- c) indice di rischio elevato ((peso causale 3)

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

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

9. In relazione ai criteri riportati al comma 3 – lettera b), preso atto che alla data del 31.12.2022 il Comune di Ravello registra una popolazione di 2.504 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

ES A
Angelo Spina

U. U.
Spina

	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 del Settore 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 del Settore 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.

TITOLO VI SEZIONI SPECIALI

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 37

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. 38

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 nell'art. 35 del presente CCDI (Specifiche responsabilità).

Art. 39

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

ESA
Alfredo Vignati

U. U.
shu

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 presente articolo:

- a) È cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del vigente CCNL;
- b) È cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (Indennità di Vigilanza);
- c) È cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) È cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

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:

- a) 100% dell'indennità in caso di servizio esterno per un orario > a tre ore giornaliere;
- b) 50% dell'indennità in caso di servizio esterno per un orario < a tre ore giornaliere;

Si decide infine di determinare l'indennità come segue:

- € 3,00 in caso di servizio esterno per un orario > a tre ore giornaliere;
€ 1.50 in caso di servizio esterno per un orario < a tre ore giornaliere;

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

8. 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.

9. 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. 40

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.

*C. S. A.
Antonio Buzza*

*U. U.
Man*

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno di 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. 41

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 RAVELLO, 20/12/2023

RSU AZIENDALE
Vigore Rose Camp

Cisco Fp dell
FP CGIL Spem
CESA Digiato Pyl
Ppe mm
Oth

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>	
Valutazione della performance individuale			
A. LIVELLO DI PERFORMANCE		Punteggio massimo attribuibile	Punti 70
<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>			
1° ANNO		Punteggio ottenuto	
2° ANNO		Punteggio ottenuto	
3° ANNO		Punteggio ottenuto	
MEDIA		PUNTEGGIO TOTALE	
B. ESPERIENZA PROFESSIONALE		Punteggio massimo attribuibile	Punti 20
<p>Per <i>Esperienza professionale</i> si valuta l'esperienza maturata negli ambiti professionali attinenti alle funzioni svolte dal candidato, certificati dal responsabile del settore competente.</p>			
a) Anzianità di servizio nell'area e nel profilo professionale posseduto	<i>Punti 0,20 per ogni mese o per periodi superiori a 15 giorni</i>	Punt. Max 10	
b) Anzianità di servizio nella posizione economica in godimento		Punt. Max 3	
Anzianità da 6 a 7 anni	<i>1 punto</i>		
Anzianità da 7 a 8 anni	<i>2 punti</i>		
Anzianità superiore a 8 anni	<i>3 punti</i>		
Periodo di riferimento		Punteggio assegnato	Totale
c) Esercizio di mansioni ascrivibili	<i>Punti 2 per</i>	Punt. Max	

*ESA
Eugenio Ruffini*

Ull
- 0 - 27

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	
Periodo di riferimento	Punteggio assegnato		Totale
C. FORMAZIONE	Punteggio attribuibile		Punti 10
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.			

TOTALE RIDETERMINATO Punteggio b) + c)	

TABELLA RIASSUNTIVA

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

Data Valutazione _____

Firma del Responsabile di Settore

Eventuali osservazioni del Responsabile di Settore

Firma del dipendente per presa visione

Eventuali osservazioni del dipendente

ESA
Cristo Pizzi

U. A.
Spa

Q. S. A.
Circle 100

U. U.

Spec

**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 ISTRUTTORI**

<i>Cognome</i>		<i>Nome</i>	
<i>Area e data di attribuzione</i>		<i>Posizione economica e data di attribuzione</i>	
<i>Servizio e Ufficio</i>		<i>Profilo professionale</i>	
Valutazione della performance individuale			
A. LIVELLO DI PERFORMANCE		Punteggio massimo attribuibile	Punti 70
<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>			
1° ANNO		Punteggio ottenuto	
2° ANNO		Punteggio ottenuto	
3° ANNO		Punteggio ottenuto	
MEDIA		PUNTEGGIO TOTALE	
B. ESPERIENZA PROFESSIONALE		Punteggio massimo attribuibile	Punti 15
<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>		
Periodo di riferimento		Punteggio assegnato	Totale
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	

*CESA
Carlo Rizzoli*

*Ull
Spa*

rimento delle mansioni superiori, debitamente certificati dal Responsabile di E.Q. d) Attestati professionali attinenti le funzioni correlate al profilo professionale posseduto			
Periodo di riferimento	Punteggio assegnato		Totale
C. FORMAZIONE	Punteggio massimo attribuibile		Punti 15
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	
TOTALE	

Data Valutazione _____

Settore

Firma del Responsabile di

Eventuali osservazioni del Responsabile di Settore

Firma del dipendente per presa visione

Eventuali osservazioni del dipendente

E. SA
Erp. M.

Al U
AM

**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>	
Valutazione della performance individuale			
A. LIVELLO DI PERFORMANCE		Punteggio massimo attribuibile	Punti 70
<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>			
1° ANNO		Punteggio ottenuto	
2° ANNO		Punteggio ottenuto	
3° ANNO		Punteggio ottenuto	
MEDIA		PUNTEGGIO TOTALE	
B. ESPERIENZA PROFESSIONALE		Punteggio massimo attribuibile	Punti 10
<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>		
Periodo di riferimento		Punteggio assegnato	Totale
C. FORMAZIONE		Punteggio massimo attribuibile	Punti 15

ESA
Suppl. sigel

uff
sk

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	
TOTALE	

Data Valutazione _____

Settore

Firma del Responsabile di

Eventuali osservazioni del Responsabile di Settore

Firma del dipendente per presa visione

Eventuali osservazioni del dipendente

ESR
Dezido Dyl

U A
spe