



Comune di Bisceglie
Provincia di Barletta – Andria – Trani

**CCDI Parte Normativa 2023 – 2025 e Accordo per del Fondo Risorse Decentrate ai sensi dell'art. 80
CCNL Funzioni Locali 2019/2021
ANNO 2023**

L'anno 2023 del giorno diciannove del mese di dicembre 2023 alle ore 16:15, giusta convocazione Prot. n. 0066700 del 12.12.2023, nella Sala Consiliare presso il Palazzo di Città sito in Via Trento, 8 – 76011 – Bisceglie, ha avuto luogo l'incontro

TRA

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA in persona di:

Presidente e Componenti	Firma
Dipace Maria Concetta Segretario Generale - Presidente	Firmato
Pedone Angelo Dirigente della Ripartizione Finanziaria- Componente	Assente
Fornelli Vincenza Dirigente Ripartizione Amministrativa- Componente	Firmato

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE, costituita da:

RSU del Comune di Bisceglie:

Componente	Firma
De Cesare Nicola (Coordinatore RSU)	Firmato
Cantatore Caterina	Firmato
Porcelli Stefano	Firmato
Pansini Arturo Nicola	Assente

Simone Francesco	Firmato
Di Liddo Carlo	Firmato
De Vincenziis Gaetano	Firmato

Organizzazione Sindacali Territoriali, come di seguito rappresentate:

Organizzazione Sindacale	Rappresentante	Firma
FP CGIL BAT	Roberto Cannone	Firmato
CISL F.P.	Simone Francesco (delegato)	Firmato
U.I.L. F.P.L.	Porcelli Giuseppe	Firmato
C.S.A. – Dipartimento Regioni ed Autonomie Locali	Iacubino Giovanni Pasquale Stefano	Firmato

Premesso che:

- in data 16.11.2022 è stato sottoscritto il CCNL Funzioni Locali per il triennio 2019-2021;
- a norma dell'art. 8, comma 1, del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 del 16.11.2022, i contrattivi integrativi hanno durata triennale e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi;
- in particolare, l'articolo 80, comma 4, del nuovo CCNL 2019/2021 del 16.11.2022 dispone che la decorrenza della nuova disciplina di utilizzo delle risorse decentrate è fissata dall'anno 2023;

Rilevato che l'Amministrazione ha provveduto a costituire il *Fondo per le Risorse Decentrate dell'anno 2023*, ex art. 79 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 ridetto, con Determinazione Dirigenziale n. 1021 del 18.09.2023;

Considerato che l'art. 8, comma 1, del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 del 16.11.2022 prevede che i criteri per la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a) del medesimo contratto collettivo, possono essere negoziati con cadenza annuale;

Dato atto che, in ottemperanza a quanto disposto dal predetto dettato normativo, in data 01.12.2023, la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e di Parte Sindacale addiveniva alla sottoscrizione della Ipotesi di CCDI Parte Normativa 2023 – 2025, nonché alla sottoscrizione

dell'Accordo per l'utilizzo delle risorse economiche disponibili a valere sul *Fondo per le Risorse Decentrate dell'anno 2023*;

Rilevato che, tra le altre cose, in applicazione delle norme del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 (art. 80) e delle disposizioni assunte, nelle materie previste, in sede di contrattazione integrativa, l'utilizzo presuntivo del fondo in parola per l'anno corrente è riepilogato nel prospetto al presente Accordo decentrato.

Atteso che le risorse disponibili alla contrattazione decentrata integrativa ammontano ad € **964.117,22**, al netto delle risorse di parte stabile destinate al finanziamento di istituti di natura fissa e continuativa (progressioni economiche storicizzate, indennità di comparto quota fondo, indennità ex VIII livello e Differenziali tabellari ex Cat. D3 – B3) pari ad € **334.416,70**.

Richiamati:

- l'art. 14 del Ccnl 16.11.2022, in materia di differenziali stipendiali (progressioni economiche orizzontali), che ai sensi della disciplina pattizia summenzionata risulta vigente e applicabile nell'anno 2023;
- gli artt. 14, 37 e 40 del CCDI 2023/2025, di disciplina integrativa del medesimo ambito;

Stabilito, quindi, di destinare la somma di **Euro 53.895,29**, a valere sulle risorse stabili, tuttora disponibile del *Fondo per le Risorse Decentrate dell'anno 2023* all'effettuazione di differenziali stipendiali (progressioni economiche orizzontali), nel limite massimo del 50% degli aventi diritto distinti per Area di appartenenza, in favore del personale dipendente, secondo la disciplina dell'art. 14 del CCNL FL 2019/2021 fissando la decorrenza delle stesse dal **01.01.2023**;

Osservato che, per effetto della destinazione di tale somma ai differenziali stipendiali (nuove P.E.O.), l'utilizzo presuntivo del *Risorse Decentrate dell'anno 2023*, risulta rideterminato come da prospetto allegato (sub B);

Considerato, in particolare, che, in esito all'utilizzo come sopra quantificato:

- l'importo residuo destinato alla remunerazione della performance del personale, ammonta presuntivamente a **Euro 349.994,00**;
- tale importo viene destinato nel seguente modo:
 - ✓ *Performance Organizzativa* (c.d. "Progetti obiettivo"): **Euro 29.994,00**;
 - ✓ *Performance Individuale*: **Euro 320.000,00**.

Tale importo di performance individuale potrebbe subire una rideterminazione in esito alla obbligatoria verifica a consuntivo dell'adeguamento del limite ex art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, operato dall'Amministrazione, ex art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D.L. n. 34/2019, convertito in Legge n. 58/2019, ai sensi della Nota della RGS n. 12454/2021.

Dato atto che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 275 del 11.12.2023, l'Amministrazione ha autorizzato il Presidente di Delegazione Trattante alla sottoscrizione definitiva CCDI - Parte Normativa 2023 – 2025 (**Allegato A**), nonché l'Accordo per l'utilizzo delle risorse economiche disponibili a valere sul Fondo per le Risorse Decentrate dell'anno 2023 (**Allegato B**)

Tutto ciò premesso,

LE PARTI

al termine della riunione, sottoscrivono in via definitiva il CCDI - Parte Normativa 2023 – 2025 (**Allegato A**), nonché l'Accordo per l'utilizzo delle risorse economiche disponibili a valere sul Fondo per le Risorse Decentrate dell'anno 2023 (**Allegato B**), ex art. 8, comma 1, e art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 del 16.11.2022.

Per la Delegazione di Parte Pubblica

Il Presidente

Per la Delegazione di Parte Sindacale

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

C.S.A. – RAL

Per la RSU

il Coordinatore

COMUNE DI BISCEGLIE

Provincia di Barletta Andria Trani



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO
TRIENNIO 2023/2025

INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 -	Principi e finalità	pag. 5
Art.2 -	Vigenza ed ambito di applicazione	pag. 5

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

SISTEMA RELAZIONI SINDACALI

Art.3-	Sistema relazioni sindacali, obiettivi e strumenti	pag. 6
Art.4 -	Modalità di gestione degli incontri	pag. 8
Art.5 -	Organismo paritetico per l'innovazione	pag. 8
Art.6 -	Altri Organismi di partecipazione paritetici	pag. 8
Art.7 -	Tempi e procedure per la stipula del contratto collettivo integrativo	pag. 8
Art.8 -	Interpretazione autentica clausole controverse	pag. 9
Art.9 -	Monitoraggio e verifiche	pag. 9
Art.10 -	Norme di comportamento e clausole di raffreddamento	pag. 9

CAPO II

ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI

Art.11 -	Diritto di assemblea	pag. 10
Art.12 -	Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali	pag. 10

TITOLO III

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

CAPO I

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E CRITERI GENERALI PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art.13 -	Classificazione del personale	pag. 11
Art.14 -	Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree	pag. 11
Art.15 -	Progressioni tra le Aree	pag. 15

CAPO II

DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art.16 -	Incarichi di Elevata Qualificazione	pag.15
Art.17 -	Incremento delle risorse per la Retribuzione di posizione e la Retribuzione di risultato	pag.16
Art.18 -	I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione	pag.16
Art.19 -	Compensi aggiuntivi ai titolari di Elevate Qualificazioni	pag.17
Art.20 -	La correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ e la retribuzione di risultato	pag.18

TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO
CAPO I
DISPOSIZIONI DIVERSE

Art.21 -	Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro	pag.18
Art.22 -	I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi	pag.19
Art.23 -	Mensa e servizio mensa sostitutivo – buoni pasto individuazione delle figure professionali.	pag.19
Art.24 -	Copertura Assicurativa	pag.20
Art.25 -	Patrocinio legale	pag.20
Art.26 -	Informativa sulla Previdenza complementare	pag.21

CAPO II
FORMAZIONE

Art.27 -	Innovazioni tecnologiche e formazione	pag.21
----------	---------------------------------------	--------

CAPO III
ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art.28 -	Motivazione per elevare l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie	pag.22
Art.29 -	L'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale	pag.22
Art.30-	Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art.22 del CCNL 01.04.1999	pag.22
Art.31 -	Integrazione delle situazioni personali e familiari in materia di turni di lavoro notturni ed elevazione dei turni notturni effettuabili nel mese	pag.22
Art.32-	Festività infrasettimanali per il personale turnista	pag.23

CAPO IV
LAVORO A DISTANZA

Art.33 -	Lavoro agile	pag.23
Art.34 -	Lavoro da remoto	pag.23

TITOLO V
SEZIONE SPECIALI
SERVIZIO POLIZIA LOCALE

Art.35-	Individuazione del valore dell'indennità di funzione e i criteri per la sua erogazione	pag.24
Art.36 -	Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione	pag.27
Art.37 -	Riconoscimento del differenziale stipendiale maggiorato per il personale della Polizia locale addetti a funzioni di coordinamento	pag.27
Art.38 -	Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	pag.27
Art.39 -	Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato	pag.28

CAPO III
SEZIONE PERSONALE ISCRITTO AD ORDINI O ALBI PROFESSIONALI

Art.40 -	Progressione economica per il personale iscritto ad ordini e albi professionali	pag.29
----------	---	--------

**TITOLO VI
TRATTAMENTO ECONOMICO**

CAPO I

LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

- Art.41 - L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario pag.29
- Art.42 - Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore pag.30

CAPO II

FONDO RISORSE DECENTRATE

- Art.43 - Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa pag.30
- Art.44 - Elevazione misura indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese pag.32
- Art.45 - Indennità oraria per servizio notturno, festivo e notturno festivo pag.32
- Art.46 - Individuazione delle misure dell'indennità condizioni di lavoro e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione pag.33
- Art.47 - Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità pag.34
- Art.48 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance pag.37
- Art.49 - Differenziazione del premio performance individuale pag.39
- Art.50 - Progetti di innovazione/miglioramento/mantenimento nuovi servizi pag.39
- Art.51 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva pag.42
- Art.52 - Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza nei corsi di formazione pag.42
- Art.53 - Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa pag.42
- Art.54 - Incentivi per specifiche attività e prestazioni professionali correlate alla utilizzazione delle risorse rivenienti da disposizioni di legge pag.43
- Art.55 - Risorse destinate ai messi notificatori pag.44
- Art.56 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo pag.44

TITOLO VII

GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

- Art.57 - Campo di applicazione e finalità pag.44
- Art.58 - Contingenti di personale pag.44
- Art.59 - Comunicazione all'utenza pag.45
- Art.60- Responsabilità dei Dirigenti pag.46

TITOLO VIII

DISPOSIZIONI FINALI

- Art.61- Disposizioni finali pag.46

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Principi e Finalità

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità nonché di valorizzazione delle differenze nell'organizzazione del lavoro e valorizzazione delle eccellenze.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento all'incentivazione della performance quanto all'erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella Legge n. 300/1970, Statuto dei Diritti dei Lavoratori, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., Testo unico delle disposizioni sul Pubblico Impiego, e delle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali.

Art. 2

Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente CCDI ha validità triennale, sia per la parte giuridica che per la parte economica. Tale durata è fissata in considerazione della durata dei contratti collettivi nazionali di lavoro prevista dalla normativa, introdotta dal D.Lgs. n.150/2009 come modifica del D. Lgs. n.165/2001, nonché tenendo conto di quanto stabilito dal CCNL 2019-2021.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dal CCNL del personale delle Funzioni Locali – triennio 2019 – 2021 - del 16 novembre 2022 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
3. A livello annuale, con specifico accordo, viene ripartito il “Fondo risorse decentrate”. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, la normativa vigente e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente autorizza il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale concernente l'utilizzo delle risorse decentrate va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del Fondo risorse decentrate, unitamente al riepilogo puntuale delle somme effettivamente spese per ciascun istituto economico ad eccezione della performance con riferimento all'anno precedente.
5. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione

e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

6. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'Ente, fatto salve le norme non disciplinate dal presente contratto e non in contrasto con lo stesso.

7. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8 del CCNL 2022, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo, il termine massimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.

8. Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

SISTEMA RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Sistema relazioni sindacali, obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli Enti e dei sindacati, è definito secondo quanto previsto dall'art. 5 comma 2 e dall'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.
2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della Delegazione di parte pubblica e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - partecipazione (*Informazione, Confronto, Consultazione e Organismi paritetici*);
 - contrattazione integrativa.
3. Nell'ambito della partecipazione, l'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti; pertanto, essa è resa dall'Ente ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCNL 2019-2021 in forma scritta e consiste nella preventiva trasmissione di dati e proposte.
4. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS.. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti. Si precisa che gli atti di organizzazione degli uffici, compreso i fabbisogni di personale, per l'innovazione e le ricadute sui lavoratori, prima dell'adozione devono essere sottoposti all'Organismo Paritetico per l'Innovazione, ai sensi dell'art. 6 comma 2, del CCNL 2019-2021.
5. Per gli Enti con meno di 71 dipendenti ovvero per gli Enti che non avessero ancora costituito l'Organismo Paritetico per l'Innovazione, sono oggetto di sola informazione semestrale:
 - i dati sulle ore di lavoro straordinario;
 - le ore di lavoro supplementare del personale a tempo parziale;
 - il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore;
 - i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione;
 - i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018;
 - l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.
6. Il Confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCNL 2019-2021 valutazioni

esaustive e la partecipazione costruttiva alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare.

7. Il Confronto avviene nei tempi e nei modi fissati dal CCNL sulle seguenti materie:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
- e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 del CCNL 2019-2021, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
- l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art.6 del CCNL 2019- 2021, in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito per gli Enti con un numero di dipendenti superiori a 70 entro il termine previsto dall'art.6 comma 3, dello stesso CCNL:
 - attività aventi un impatto sull'organizzazione dell'ente;
 - attività di innovazione;
 - miglioramento dei servizi promozione della legalità;
 - miglioramento della qualità del lavoro
 - miglioramento del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- o) criteri per l'effettuazione delle procedure per le progressioni tra le aree, di cui all'art.13, comma 7
 - Norme di prima applicazione;
- p) gli andamenti occupazionali;
- q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- r) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico.

8. Al fine di garantire una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte, la convocazione della delegazione trattante per le materie oggetto di contrattazione, previste all'art.7 del CCNL 2019-2021, è proposta di norma nei 15 giorni successivi alla data di trasmissione dell'informazione.

9. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale concernente l'utilizzo delle risorse decentrate va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione

finanziaria. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del Fondo risorse decentrate, unitamente al riepilogo puntuale delle somme effettivamente spese per ciascun istituto economico ad eccezione della performance con riferimento all'anno precedente.

Art. 4

Modalità di gestione degli incontri

1. L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal CCNL, entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali o dalla R.S.U.
2. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dovrà essere steso tempestivamente un verbale sintetico degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative. La predisposizione del verbale è a cura dell'amministrazione.
3. La copia del verbale definitiva, debitamente sottoscritta dalle parti, sarà consegnata e/o inviata alle R.S.U. ed alle OO.SS..
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, verrà fissata, di norma, al termine dell'incontro, la data dell'incontro successivo, che dovrà essere, in ogni caso, formalizzata in forma scritta a tutti i componenti.
5. Le convocazioni dovranno essere trasmesse almeno cinque (5) giorni prima dell'incontro a mezzo posta elettronica e, in caso di urgenza motivata, almeno tre (3) giorni prima.

Art. 5

Organismo paritetico per l'innovazione

1. È istituito presso il Comune di Bisceglie, Ente con più di 70 dipendenti in servizio, l'Organismo Paritetico per l'innovazione, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 2022, giusta Deliberazione di Giunta Comunale n. 88 del 16/03/2023, in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
2. L'OPI si riunisce di regola in convocazione ordinaria almeno due volte l'anno e, comunque, ogni qualvolta i componenti dell'OPI manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione e sperimentale.
3. L'OPI si riunisce in convocazione straordinaria qualora il Presidente lo reputi necessario per l'espletamento di attività urgenti o per particolari iniziative e ogni volta lo richieda il singolo componente, con richiesta motivata.

Art.6

Altri Organismi paritetici

1. L'Ente, anche su richiesta delle Organizzazioni Sindacali e della RSU, previo assenso della Delegazione di parte pubblica, può attivare gruppi di lavoro a composizione paritetica con compiti istruttori, di studio e proposta su temi specifici, i quali organismi dovranno operare in arco temporale predefinito (c.d. tavoli tecnici).
2. Gli esiti del lavoro condotto dai gruppi di lavoro di cui al comma 1 e le proposte finali devono essere inviate al Presidente di Delegazione Trattante, per la convocazione di apposita delegazione trattante a cui spettano, in ogni caso, le decisioni finali.

Art.7

Tempi e procedure per la stipula del contratto collettivo integrativo

1. Il contratto collettivo integrativo si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art.40 del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 7 del CCNL 2019-2021. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. n.165/2001 e del presente CCDI, sono determinate, se non diversamente

disposto, in sede di contrattazione collettiva integrativa con cadenza annuale.

2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di revisione economico-finanziaria ai sensi dell'art.40-bis, comma 1 del D.lgs. n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 10 giorni dalla sottoscrizione a tali organismi, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

3. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN e al CNEL, per via telematica, entro cinque giorni dalla stipula definitiva, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione amministrazione trasparente.

Art.8

Interpretazione autentica clausole controverse

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, **le Parti si incontrano** entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle Parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

4. In caso di mancato accordo e su temi contrattuali che possono assumere una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati, la controversia può essere rinviata all'Osservatorio paritetico istituito presso l'ARAN, di cui all'art.3 comma 6 del CCNL 2019-2021, per acquisirne un parere.

Art.9

Monitoraggio e verifiche

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di febbraio, su richiesta di una delle Parti la delegazione trattante si riunisce per verificare lo stato di attuazione del presente CCDI e definire eventuali integrazioni. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le Parti sono impegnate a tener conto in sede di contrattazione integrativa. Analogamente si procede nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, per esaminare l'impatto sul presente contratto collettivo integrativo e definire eventuali integrazioni.

2. Su richiesta di una delle Parti, oltre quanto previsto dal comma precedente, va convocato tempestivamente il tavolo negoziale per esaminare problematiche applicative del presente CCDI.

3. L'Ente, sulla base degli argomenti posti all'ordine del giorno, è tenuto a trasmettere alla parte sindacale la documentazione necessaria, di norma, almeno 3 giorni prima della convocazione, che è fissata entro 15 giorni dalla richiesta.

Art. 10

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti nonché orientato alla prevenzione dei conflitti. Durante il primo mese di svolgimento del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le Parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad

azioni dirette, compiendo ogni sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

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

CAPO II

ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI

Art.11

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 04/12/2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto di cui all'art. 10 del CCNL 2019-2021, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. e dalla RSU, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art.4 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate al Servizio Risorse Umane, di norma, almeno 3 (tre) giorni prima, che provvederà a comunicarlo ad ogni Dirigente. Nel caso in cui condizioni eccezionali e motivate comportino l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea, devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima dello svolgimento dell'assemblea alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea avviene sulla base dell'art.4 del CCNQ 04/12/2017, non essendo più necessaria l'attestazione da parte dei soggetti promotori.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
6. Le assemblee si svolgeranno di norma in locali messi a disposizione dall'amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. I tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.
8. L'Amministrazione comunale provvede con idonei mezzi a dare informazione ai cittadini – utenti circagli orari di chiusura al pubblico degli uffici.

Art.12

Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. L'Amministrazione garantisce l'installazione di bacheche per la R.S.U. e per le OO.SS., istituendo, altresì, sul proprio Sito istituzionale una bacheca elettronica sindacale accessibile al personale dipendente.
2. L'Amministrazione autorizza le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. all'utilizzo della posta elettronica istituzionale per favorire l'informazione e la comunicazione ai dipendenti.
3. L'amministrazione comunica annualmente alla R.S.U. e alle OO.SS. l'elenco dei locali idonei per lo svolgimento di assemblee sindacali.
4. Nella sede dell'Ente è individuato un locale permanentemente e gratuitamente a disposizione della R.S.U. e OO.SS. rappresentative, organizzato con gli arredi e la strumentazione tecnica concordati, secondo le oggettive disponibilità, nell'ambito della medesima macrostruttura, in caso di assoluta impossibilità di individuare tale locale per oggettiva carenza di spazi, l'amministrazione individua le modalità di utilizzazione di idonei locali per lo svolgimento di riunioni comunque connesse all'attività sindacale e favorisce, altresì, l'utilizzo di telefono, uso di

personal computer e posta elettronica.

5. Le OO.SS. Territoriali e la R.S.U. possono inviare ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale, a mezzo e-mail tramite l'Ente che procederà al tempestivo inoltro a tutti i lavoratori. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione di norma sono inviate tramite posta elettronica certificata e non, e devono essere protocollate.

6. Le disposizioni del presente articolo si concorda che siano immediatamente applicabili nel rispetto delle prerogative delle libertà e diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300/1970).

TITOLO III SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

CAPO I CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E CRITERI GENERALI PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 13 Classificazione del personale

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro Aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- a. Area degli Operatori;
- b. Area degli Operatori esperti;
- c. Area degli Istruttori;
- d. Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

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

3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A del CCNL 2022 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

4. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione del CCNL 16 novembre 2022 dalle precedenti aree alle attuali aree, l'Ente individua, descrive e dettaglia i profili professionali appartenenti alla propria dotazione organica, previo confronto con le organizzazioni sindacali.

Art. 14

Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. Al personale dipendente transitato dal precedente Ordinamento Professionale al nuovo Sistema di Classificazione, che aveva acquisito in precedenza, all'interno della categoria di appartenenza, progressioni economiche orizzontali, diverse da quella di accesso, contestualmente alla trasposizione di cui al comma precedente, è corrisposto un differenziale stipendiale pari alla differenza tra la retribuzione percepita per la posizione economica rivestita e la retribuzione fissata dal CCNL per l'Area di competenza. Il "differenziale stipendiale" acquisito per precedenti progressioni economiche orizzontali non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" previsti dal CCNL 2019- 2021 che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.

2. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, i "differenziali stipendiali" previsti dal CCNL2019-2021.
3. Il differenziale stipendiale di cui al comma 2, nel limite delle risorse, di parte stabile, effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, definita annualmente in sede di contrattazione integrativa, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione (art.23 D. lgs n.150/2009).
4. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale e per i differenziali stipendiali dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.
5. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente.
6. L'attribuzione dei differenziali stipendiali non possono avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto con la previsione delle necessarie risorse finanziarie, anche se le procedure sono perfezionate successivamente. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione del differenziale stipendiale.
7. Non possono accedere alle selezioni i dipendenti che negli ultimi 2 anni precedenti alla decorrenza giuridica ed economica del differenziale stipendiale, abbiano ricevuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.
8. Possono partecipare i dipendenti a tempo indeterminato presso il Comune di Bisceglie in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di indizione della procedura con un'anzianità di servizio nell'Ente di almeno ventiquattro (24) mesi e una permanenza minima nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro (24) mesi riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della decorrenza.
9. Ai fini dei requisiti di partecipazione di cui al comma 8, possono, altresì, partecipare i dipendenti assunti a tempo indeterminato presso il Comune di Bisceglie mediante l'istituto della mobilità esterna ex art. 30 TUPI, che siano in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di indizione della procedura, e che abbiano maturato un'anzianità complessiva tra l'ente di provenienza e il Comune di Bisceglie di almeno ventiquattro (24) mesi.
10. Il differenziale stipendiale viene riconosciuto ad un numero limitato di dipendenti e comunque nel limite massimo del 50% degli aventi diritto, in rapporto alla quota individuata, in sede di contrattazione decentrata, nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili e viene attribuito in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale (definita nel sistema di misurazione e valutazione delle performance individuale (definita nel sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato dall'Ente) calcolato sulla media della somma dei punteggi ottenuti nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.
11. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 80/100 del punteggio di valutazione.
12. Nell'ambito dell'attribuzione del differenziale stipendiale, sulla base delle percentuali e delle risorse definite annualmente e destinate a tale istituto, la graduatoria complessiva degli aventi diritto sarà formata tenendo conto dell'area di appartenenza garantendo il passaggio ad almeno una unità per ogni Area.
13. A valere dal 2023 e per gli anni successivi, per la definizione del punteggio, si utilizzano i criteri indicati nella seguente tabella:

Passaggi all'interno dell'area degli operatori	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100
Esperienza acquisita:	all'interno della posizione economica: punti 4,750 per anno - per frazioni inferiori all'anno i punti sono rapportati ai giorni effettivi di permanenza nella posizione economica.	40
Media delle valutazioni del triennio antecedente la decorrenza	come da schede di valutazione per la performance individuale: valutazione da 95 a 100,00: punti 57 valutazione da 90 a 94,99: punti 45 valutazione da 85 a 89,99 : punti 30 valutazione da 80 a 84,99 : punti 25	57
Qualità della prestazione e arricchimento professionale (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto al 31.12 antecedente l'anno di decorrenza)	Titoli di studio superiori a quello minimo di accesso attestanti le competenze acquisite: diploma di scuola secondaria di II grado – punti 1 laurea triennale – punti 2 laurea specialistica / laurea magistrale – punti 3	3
Per i passaggi nell'area degli operatori esperti	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100
Esperienza acquisita:	all'interno della posizione economica: punti 3,917 per anno. - per frazioni inferiori all'anno i punti sono rapportati ai giorni effettivi di permanenza nella posizione economica.	40
Media delle valutazioni del triennio antecedente la decorrenza	come da scheda di valutazione per la performance individuale: valutazione da 95 a 100: punti 57 valutazione da 90 a 94,99 : punti 45 valutazione da 85 a 89,99 : punti 40 valutazione da 80 a 84,99 : punti 35	57
Qualità della prestazione e arricchimento professionale (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto al 31.12 antecedente l'anno di decorrenza)	Titoli di studio superiori a quello minimo di accesso attestanti le competenze acquisite: diploma di scuola secondaria di II grado – punti 1 laurea triennale – punti 2 laurea specialistica / laurea magistrale – punti 3	3
Passaggi nell'area degli Istruttori	Elementi di valutazione	Max Totale

		punti 100
Esperienza acquisita	all'interno della posizione economica: punti 3,333 per anno - per frazioni inferiori all'anno i punti sono rapportati ai giorni effettivi di permanenza nella posizione economica.	40
Media delle valutazioni del triennio antecedente la decorrenza	come da scheda di valutazione per la performance individuale: valutazione da 95 a 100 : punti 58 valutazione da 90 a 94,99 : punti 53 valutazione da 85 a 89,99 : punti 48 valutazione da 80 a 84,99 : punti 43	58
Qualità della prestazione e arricchimento professionale (si considera solo il titolo di studio più elevato posseduto al 31.12 antecedente l'anno di decorrenza)	Titoli di studio superiori a quello minimo di accesso attestanti le competenze acquisite: laurea triennale – punti 1 laurea specialistica / laurea magistrale – punti 2	2
Passaggi nell'area dei Funzionati ed elevata qualificazione	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100
Esperienza acquisita	all'interno della posizione economica: punti 2,500 per anno. - per frazioni inferiori all'anno i punti sono rapportati ai giorni effettivi di permanenza nella posizione economica.	30
Media delle valutazioni del triennio antecedente la decorrenza	come da scheda di valutazione per la performance individuale: valutazione da 95 a 100: punti 70 valutazione da 90 a 94,99: punti 65 valutazione da 85 a 89,99: punti 60 valutazione da 80 a 84,99: punti 55	70

14. Resta ben inteso che l'anzianità di servizio nella posizione economica deve intendersi come esperienza acquisita nell'ultima posizione economica posseduta. I titoli di studio così come specificati dalla tabella sopra esposta per i percorsi delle aree degli operatori, degli operatori esperti e degli istruttori dovranno essere posseduti del 31.12 antecedente l'anno di decorrenza e saranno valutati tenendo conto di quello più elevato posseduto. I titoli di studio potranno essere valutati una sola volta nel corso della vigenza del presente contratto e non potranno essere valutati nel caso di utilizzo degli stessi nelle selezioni 2020 -2021 - 2022. Pertanto i dipendenti assegnatari del differenziale stipendiale, nel caso di successiva partecipazione a nuove selezioni, potranno far valere ulteriori titoli di studio acquisiti nel periodo successivo all'assegnazione dell'ultimo differenziale stipendiale.

15. Con riferimento al procedimento, allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate ai differenziali stipendiali, il Dirigente della Ripartizione Amministrativa e Servizi al Cittadino avvia le procedure, informandone il personale dipendente, mediante avvisi interni assicurando una adeguata e capillare diffusione. A seguito della presentazione delle istanze da parte dei dipendenti, dopo la pubblicazione di apposito bando a cura del suddetto Dirigente, il Servizio Risorse Umane procede ad esaminare la documentazione ed a

stilare le graduatorie, distinte per Area, sulla base dei criteri di cui ai precedenti commi, previa verifica del possesso dei requisiti di partecipazione previsti dal presente contratto, entro i 30 giorni successivi alla scadenza del termine di presentazione delle domande.

16. Le Parti concordano di prevedere, ai sensi dell'art. 14, comma 2, lett. f) del CCNL 2019/2021, che per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei (6) anni un incremento nella misura del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri di cui alla Tabella prevista nel comma 13 del presente articolo.

17. Il differenziale stipendiale è attribuito ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine di posizionamento. A parità di punteggio fra più candidati, la graduatoria sarà formata utilizzando i seguenti criteri di preferenza secondo l'ordine indicato:

- a) Maggior punteggio ricevuto nell'ultima valutazione;
- b) Minor posizione economica goduta;
- c) Maggiore anzianità nell'ultima posizione economica in godimento;
- d) Maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato continuativo nell'Ente;
- e) Maggior età anagrafica del dipendente.

18. Gli esiti delle graduatorie sono portati a conoscenza dei dipendenti (affissione all'albo dell'Ente, alla bacheca sindacale di ogni sede, invio tramite email ai Dirigenti per la consegna ai dipendenti) e diventano definitive trascorsi 15 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati, nel medesimo termine, possono presentare istanza di riesame al Segretario Generale. Questi avrà 15 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche. Ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura di valutazione che lo interessa.

19. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione del differenziale stipendiale.

20. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni di cui al presente articolo previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

Art.15

Progressioni tra le Aree

1. In applicazione dell'art.52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, sono possibili progressioni di carriera tra le Aree.

2. In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, ai sensi dell'art.13 comma 6 e seguenti, e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree avverrà con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-2021, utilizzando anche lo 0,55% del monte salari 2018.

3. Con apposito regolamento l'Ente, **previo Confronto**, fissa i criteri per le progressioni tra le Aree sia in applicazione dell'art.13 che dell'art.15 del CCNL 2019-2021.

CAPO II

DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art.16

Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere al 1° aprile 2023 sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di Elevata Qualificazione. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.
2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
3. L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità e elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art.18 del CCNL 2019-2021. Tali posizioni richiedono:
 - a) responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
 - b) conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.
4. Le posizioni di lavoro di EQ si distinguono in due tipologie:
 - a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita.
5. Con apposito regolamento adottato dall'Ente, **previo Confronto** ai sensi del vigente CCNL, sono stabiliti i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di EQ, nonché i criteri per la loro graduazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione.
6. Per quanto non previsto dal presente CCDI, agli incaricati di EQ si rimanda al Capo II del Titolo III del CCNL 2019-2021 del 16/11/2022.

Art. 17

Incremento delle risorse per la Retribuzione di posizione e la Retribuzione di risultato

1. L'importo stanziato annualmente in bilancio per remunerare gli incaricati di EQ può essere incrementato con risorse aggiuntive previste da disposizioni di legge e non rientranti nel limite fissato dall'art.23, comma 2, del D. Lgs. n.75/2017.
2. L'Ente non potrà incrementare autonomamente l'importo stanziato in bilancio già destinato alle posizioni organizzative qualora tale incremento in favore delle EQ comporti una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021. Tale incremento è possibile **solo a seguito di accordo negoziale** in fase di contrattazione annuale delle risorse decentrate.
3. Annualmente, in caso di un impiego parziale delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021.

Art.18

I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

1. Le Parti concordano di destinare alla retribuzione di risultato una percentuale non inferiore al 15% delle risorse complessive destinate alla retribuzione di posizione e di risultato.
2. Annualmente, **in sede di contrattazione** sarà stabilita la percentuale minima da destinare alla retribuzione di risultato per gli incarichi di EQ.
3. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
4. La retribuzione di risultato per gli incaricati di EQ è attribuita sulla base dei risultati ottenuti con la performance organizzativa e applicando i criteri stabiliti nel sistema di misurazione e valutazione della performance.
5. Il Dirigente può delegare delle funzioni che devono essere accettate per iscritto dal dipendente incaricato e sottoscritte dallo stesso per accettazione, nel rispetto di quanto segue:
 - a) La delega non esime il Dirigente dalla responsabilità in quanto titolare, per i compiti delegati, dell' gestione delle risorse assegnate, in relazione al controllo dell'esercizio della delega conferita.
 - b) Gli atti inerenti ai compiti delegati non possono riportare alcun visto del Dirigente, il quale, comunque, è tenuto all'accertamento della conformità con gli indirizzi che regolano l'attività gestionale e gli obiettivi da conseguire.
6. La retribuzione di risultato individuale è maggiorata del 5% nel caso in cui l'incaricato di EQ è destinatario di deleghe di funzioni.
7. La retribuzione di risultato individuale di norma non può essere inferiore al 10% della retribuzione di posizione percepita, fatto salvo il caso del mancato raggiungimento degli obiettivi.

Art.19

Compensi aggiuntivi ai titolari di Elevate Qualificazioni

1. Ai titolari di incarico di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art.37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL 06.07.1995, ai sensi dell'art.35 del CCNL 14.09.2000 come integrata dall'art.99 (Incremento dell'indennità di vigilanza) del CCNL 2019/2021;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter del CCNL 2016-2018;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art.39, comma 2, del CCNL 14.09.2000;
 - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL 05.10.2001;
 - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
 - f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
 - g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs. n. 50/2016 dell'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della L. n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003, ai sensi dell'art.6 del CCNL 09.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art.12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio;
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art.43 della L. 449/1997.

Art.20

La correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ e la retribuzione di risultato

1. Al soggetto titolare di EQ sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art. 20 del CCNL 2019-2021. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori.
2. In merito alla correlazione tra compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato del titolare di EQ, si applica la seguente tabella:

<i>Importo incentivi</i>		<i>Retribuzione di risultato - Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>Da 0,00</i>	<i>2.000,00</i>	<i>Zero</i>
<i>Da 2001,00</i>	<i>4.000,00</i>	<i>20%</i>
<i>Da 4.001,00</i>	<i>6.000,00</i>	<i>30%</i>
<i>Da 6.001,00</i>	<i>8.000,00</i>	<i>40%</i>
<i>Da 8.001,00</i>	<i>10.000,00</i>	<i>50%</i>
<i>Oltre</i>	<i>10.001,00</i>	<i>Ulteriore 5% di decurtazione sulla quota parte di retribuzione di risultato per ogni 5.000,00 euro</i>

3. I compensi rivenienti da disposizioni di legge, dovranno essere calcolati al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, per cassa e non per competenza, e sono applicati in modo progressivo a scaglioni.
4. Le somme rivenienti dalla applicazione delle riduzioni di cui al comma precedente saranno ripartite tra tutto il personale incaricato di EQ, destinandole alla retribuzione di risultato in aggiunta a quanto previsto dall'art. 15, comma 2, del presente contratto.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

DISPOSIZIONI DIVERSE

Art. 21

Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D. Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
4. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'art. 7, comma 2 lett. A) e b), del CCNL 2019-

2021 tutte le informazioni relative a:

- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali;
- eventuali casi di aggressione nei confronti del personale dipendente.

Art. 22

I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi

1. Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che potranno essere introdotte, al fine di esaltare il ruolo dell'Ente quale azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi, pertanto in occasione della redazione annuale del piano di formazione dei dipendenti, ove richiesto, **le Parti si incontreranno** per le opportune valutazioni e decisioni in merito alle iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.
2. La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali, ed in tal senso saranno forniti i supporti necessari sia sotto l'aspetto tecnologico e strumentale che sotto l'aspetto formativo e informativo.

Art.23

Mensa e servizio mensa sostitutivo – buoni pasto individuazione delle figure professionali

1. Il buono pasto è attribuito al personale dipendente in applicazione della disciplina vigente nell'Ente e di quanto previsto dal CCNL.
2. Possono usufruire della mensa o in alternativa percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane per almeno 8 ore complessive, di cui almeno due ore pomeridiane post pausa, con una pausa non inferiore a trenta minuti e non superiore ad ore due, alternativamente, con identiche condizioni, in termine di ore lavorate e pausa, per chi lavora al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna. È, in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. Nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario, il buono pasto matura allo svolgimento, dopo la pausa pranzo di almeno 30 minuti, di almeno 3 ore di servizio.
3. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
4. Al fine di agevolare il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi per particolari e limitate figure professionali, è possibile erogare il buono pasto qualora l'organizzazione del lavoro per particolari esigenze di servizio vada oltre le 8 ore giornaliere continuative, garantendo una pausa di 30 minuti o all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro per la consumazione del buono pasto.
5. Le figure professionali individuate ai sensi del comma precedente sono:
 - addetti all'area di vigilanza;
 - addetti all'area della protezione civile;
 - addetti nei servizi dei musei e biblioteche per le attività riportate nella seguente tabella:

ATTIVITA'	SERVIZIO	PAUSA
Polizia Locale e Protezione Civile	- TSO - rilevazione incidente - Attività di PG e PS	- fine turno per il turno antimeridiano - inizio turno per i turni serali o notturni

Biblioteche e musei	- evento/manifestazione	Al termine della prestazione lavorativa
Servizi Sociali	- TSO/attività connesse alle udienze in tribunale	Al termine della prestazione lavorativa
Ripartizione Pianificazione Programmi Infrastrutture	intervento per calamità	Al termine della prestazione lavorativa

6. I buoni pasto vanno consegnati al personale dipendente, almeno trimestralmente, al fine di evitare che i lavoratori possano anticipare il costo degli stessi. A conclusione di ogni periodo, a saldo, si procederà ad integrare il numero di buoni pasto per affrontare le esigenze del nuovo periodo temporale.

7. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è di regola pari alla somma che l'ente pagherebbe per ogni pasto, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge. Il valore del buono pasto elettronico è fissato in € 7,00.

8. 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.

9. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Art. 24

Copertura Assicurativa

1. Per i dipendenti che utilizzano il proprio mezzo di trasporto - nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e delle relative modalità applicative - per trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio è stipulata dall'Ente apposita polizza assicurativa.

2. La polizza è limitata al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni e copre rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

3. In caso di utilizzo del proprio mezzo di trasporto per le precipe finalità del comma 1 e al fine di garantire la copertura assicurativa di cui al presente articolo, i dipendenti dovranno essere preventivamente autorizzati dal Dirigente di appartenenza secondo le disposizioni organizzative in vigore presso l'Ente. (Circolare prot. n. 0028864/2023).

4. Ai sensi dell'art. 58, comma 6, del CCNL 2019-2021 viene stipulata una apposita polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile del personale che svolge attività in condizioni di piena autonomia o comunque con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno.

5. Ai fini di quanto stabilito dal comma 9 dell'art. 58 del CCNL 2019-2021, l'Ente deve trasmettere ai soggetti sindacali anche la precisa esplicitazione delle attività coperte dall'assicurazione in modo che ciascun dipendente possa riconoscere se le attività che svolge sono coperte dalla polizza.

6. Per quanto non espresso nel presente CCDI si rimanda al CCNL 2019-2021.

Art.25

Patrocinio legale

1. L'Ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti di un dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa, ivi inclusi quelli relativi alle fasi preliminari e ai consulenti tecnici, per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'eventuale ausilio di un consulente.

2. Qualora il dipendente, sempre a condizione che non sussista conflitto d'interesse, intenda nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall'Ente o a supporto dello stesso, vi

deve essere il previo comune gradimento dell'Ente e i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole dei procedimenti di cui al comma 1 e, nell'ambito di un procedimento penale con sentenza definitiva di assoluzione o decreto di archiviazione per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato, l'Ente procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dipendente non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale. Resta comunque ferma la possibilità per il dipendente di nominare un proprio legale consulente tecnico di fiducia, anche senza il previo comune gradimento dell'Ente. In tale ultimo caso, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri restano interamente a suo carico.

3. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.

4. La disciplina del presente articolo non si applica ai dipendenti assicurati ai sensi dell'art. 24 del presente CCDI con riferimento alla responsabilità civile, in quanto già coperto dalla suddetta polizza.

Art.26

Informativa sulla Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, di norma 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.

CAPO II

FORMAZIONE

Art.27

Innovazioni tecnologiche e formazione

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume 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.

2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
- b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- c. assicurare 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;
- d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polyvalenti;
- e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.

3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.

4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.

5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

CAPO III ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art.28

Motivazione per elevare l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66/2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
2. Le Parti, **con specifico accordo** della durata massima di un anno, possono elevare a 12 mesi l'arco temporale di cui al comma precedente indicando le motivazioni.

Art.29

L'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale

1. L'orario multiperiodale consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto dal CCNL.
2. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4 lettera c), del CCNL 2019-2021 è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
3. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.
4. 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.

Art.30

Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL 01.04.1999

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, può essere applicata una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi, garantendo gli stessi livelli qualitativi dei servizi all'utenza.

Art.31

Integrazione delle situazioni personali e familiari in materia di turni di lavoro notturni ed elevazione dei turni notturni effettuabili nel mese

1. Al fine di consentire al personale che lavora in turni di poter conciliare la propria vita familiare con le esigenze del servizio, di norma la calendarizzazione dei turni dovrebbe essere annuale e comunque deve avvenire almeno con cadenza mensile.
2. I lavoratori devono essere informati del proprio turno di lavoro entro il giorno 20 del mese che precede la turnazione programmata per il mese successivo.
3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali debitamente documentate o quelle dovute a eventi o calamità naturali, per

le quali è possibile elevare il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese non oltre 2 turni, ciascun dipendente non può ordinariamente superare i 10 turni notturni al mese.

4. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art.28, comma 4, del presente CCDI può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art.53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001 e dalla Legge n.104/1992. Sono comunquesecluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino. È inoltre escluso, sempre su richiesta, dall'effettuazione dei turni notturni il seguente personale:

- a) personale di età superiore a 60 anni;
- b) personale con anzianità di servizio superiore a 35 anni.

Art.32

Festività infrasettimanali per il personale turnista

1. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.
2. L'indennità di turnazione è erogata con cadenza mensile ed è corrisposta, di norma, nel mese successivo all'acquisizione dei dati per effettuare il pagamento.
3. La presenza di personale nelle giornate festive infrasettimanali è strettamente legata alle effettive necessità del servizio e sono determinate dai responsabili sulla base di autonome scelte.

CAPO IV

LAVORO A DISTANZA

Art.33

Lavoro agile

1. Il lavoro agile è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, pertanto **le Parti si impegnano** in applicazione del CCNL 2019-2021 a disciplinarne la materia con un apposito regolamento al fine di applicare nell'Ente anche questa modalità lavorativa.
2. Considerata la significativa innovazione intervenuta sulla modalità di rendere la prestazione lavorativa in modalità lavoro agile, con il recepimento da parte del CCNL del c.d. "smart-working" in applicazione della L. n.81/2017, **le Parti successivamente alla fase di confronto**, che dovrà disciplinare la materia secondo i criteri definiti nel POLA ed inseriti nel PIAO approvato dall'Ente.

Art.34

Lavoro da remoto

1. L'art. 68 del CCNL 2019-2021 ha disciplinato anche per il comparto Funzioni Locali la modalità lavorativa del lavoro da remoto, destinando al tavolo di confronto tra Parte pubblica e Parti sindacali criteri generali delle modalità attuative, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, nonché i criteri di priorità per l'accesso al lavoro da remoto.
2. Il lavoro da remoto è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, pertanto **le Parti si impegnano** in applicazione del CCNL a disciplinarne la materia con un apposito regolamento al fine di applicare nell'Ente anche questa modalità

lavorativa.

TITOLO V
TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO
TITOLO V
SEZIONE SPECIALI

CAPO I
SERVIZIO POLIZIA LOCALE

Art.35

Individuazione del valore dell'indennità di funzione e i criteri per la sua erogazione

1. Al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di un incarico di EQ, e nell'Area degli Istruttori, della presente sezione, può essere riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'indennità di funzione viene erogata al personale cui sono previamente attribuiti dal Dirigente di Polizia Locale determinati e individuati incarichi di responsabilità, con provvedimento motivato, connessi al ruolo di Vice comandante, di Ufficiale o al personale appartenente all'Area degli Istruttori con il grado di Ispettore Superiore e, in assenza, Ispettore Capo a cui vengono conferiti compiti di coordinamento del personale o controllo.
3. I compiti che comportano il riconoscimento di indennità di funzione da parte del personale della polizia locale e i relativi compensi, sono i seguenti:
 - Responsabilità riferite a personale della polizia locale dell'Area degli istruttori, individuato dal Dirigente/Comandante per coordinamento, formalmente affidato, di operatori di pari o inferiore area e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità ed in relazione al grado di Ispettore Superiore;
 - Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente dell'area dei funzionari dal Comandante, nei seguenti ambiti:
 - 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata;
 - 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee;
 - 3) coordinamento di operatori di area pari o inferiore;
 - 4) incarico di sostituzione del Comandante per assenza o impedimento di questi (per assenze superiori ai 30 gg);
 - 5) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite;
 - 6) Grado di Commissario/Ispettore superiore e, in assenza, Ispettore Capo.
4. L'ammontare dell'indennità di funzione nella misura massima di 3.000,00 euro per il finanziamento dell'istituto è determinato secondo i criteri esposti nella seguente tabella:

CRITERI	
40 punti	a) GRADO RIVESTITO ED APPARTENENZA ALL'AREA CORRISPONDENTE
30 punti	b) COORDINAMENTI DI PERSONALE INTERNO E/O ESTERNO
20 punti	c) COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'
10 punti	d) LIVELLO DI AUTONOMIA
100 punti	TOTALE

PESATURE	
Punti	a) GRADO RIVESTITO ED APPARTENENZA ALLA CATEGORIA CORRISPONDENTE

40	Si attribuiscono al personale che viene investito degli incarichi e che riveste il grado di: - Commissario Superiore con funzioni di sostituzione del Comandante ed appartenenti alla corrispondente Area dei Funzionari ed EQ.
30	Si attribuiscono al personale che viene investito degli incarichi e che riveste il grado di: - Commissario Capo ed appartenenti alla corrispondente Area dei Funzionari ed EQ.
20	Si attribuiscono al personale che viene investito degli incarichi e che riveste il grado di: - Commissario ed appartenenti alla corrispondente Area dei Funzionari ed EQ.
15	Si attribuiscono al personale che viene investito degli incarichi e che riveste il grado di: - Vice Commissario ed appartenenti alla corrispondente Area dei Funzionari ed EQ.
10	Si attribuiscono al personale che viene investito degli incarichi e che riveste il grado di: - Ispettore Superiore e, in assenza Ispettore Capo ed appartenenti alla corrispondente Area degli Istruttori

Punti	b) COORDINAMENTI DI PERSONALE INTERNO E/O ESTERNO
30	Si attribuiscono al personale incaricato che coordina oltre sei dipendenti
20	Si attribuiscono al personale incaricato che coordina da tre a sei dipendenti
15	Si attribuiscono al personale incaricato che coordina due dipendenti
0	Si attribuiscono al personale incaricato che non coordina dipendenti

Punti	c) COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA'
20	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. 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 (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti 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.).
10	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

Punti	d) LIVELLO DI AUTONOMIA
10	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
8	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.
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 del Settore Organizzativo di riferimento.

Determinazione della indennità

Punteggio attribuito	Area Istruttori – Area Funzionari ed EQ
da 0 a 60	€. 500,00
da 61 a 70	€. 1.500,00
da 71 a 80	€. 1.500,00
da 81 a 90	€. 2.500,00
da 91 a 100	€. 3.000,00

5. 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 ed organizzativa;
- e) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;
- f) non è cumulabile con le indennità di specifiche responsabilità;
- g) non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

6. Gli incarichi hanno valenza annuale, decadono – in corso d'anno - se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile di Ripartizione:

- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
- in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
- in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
- In caso di trasferimento ad altro Servizio.

7. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

8. L'indennità di funzione non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. L'indennità è frazionabile ed è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

9. Le parti concordano, che per il solo anno 2023, troveranno applicazione gli atti di attribuzione dell'indennità di funzione emanati nel corso dell'anno 2022, fatte salve revoche o mutamenti organizzativi che hanno fatto venir meno il diritto all'indennità di che trattasi. Per l'anno 2024 si dovrà in ogni caso procedere all'emanazione di nuovi ed uniformi provvedimenti di attribuzione dell'indennità di funzione con i criteri di cui al presente articolo.

10. L'effettiva identificazione degli aventi diritto e la graduazione dell'incentivo, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo avverrà nel rispetto dei limiti massimi individuali previsti dall'art. 97 del CCNL CFL 16.11.2022, nonché nei limiti inderogabili del fondo definito annualmente in contrattazione decentrata.

11. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, entro il mese di Febbraio dell'anno successivo, dal Responsabile del Servizio Risorse Umane dell'Ente, sulla base del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali responsabilità.

12. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà

essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Art.36

Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1. L'indennità di servizio esterno, prevista dall'art. 100 del CCNL 2019-2021, viene riconosciuta al Personale della Polizia Locale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. La misura dell'indennità, come determinata dalla seguente tabella, è riconosciuta per il personale che nella giornata venga destinato a svolgere prevalentemente la sua attività all'esterno.

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario antimeridiano, pomeridiano o serale (fino alle ore 22:00)	€ 1,00
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno (dalle ore 22:00) o festivo.	€ 1,50

4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco del turno di servizio, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore ai 2/3 dell'orario di lavoro. (calcolo giornaliero).
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal prospetto ordine di servizio settimanale vistato per l'effettivo svolgimento dal Comandante di P.L.;
 - dalla certificazione del Comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per i 2/3 della giornata lavorativa.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata, previa presentazione al Servizio Risorse Umane di apposita certificazione sottoscritta dal Comandante della Polizia Locale.
7. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno;
 - b) è cumulabile con le indennità di vigilanza;
 - c) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

Art.37

Riconoscimento del differenziale stipendiale maggiorato per il personale della Polizia locale addetti a funzioni di coordinamento

1. Per il personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della Legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art.14 è incrementata di €350,00, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

Art.38

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. In applicazione dell'art. 98 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c) e 5 del D.Lgs. n. 285/1992 hanno le finalità di utilizzo di seguito riportate:
 - una quota a titolo di finanziamento per i progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187;
 - una quota è versata per ciascun lavoratore in servizio nella Polizia Locale al Fondo di previdenza complementare Perseo–Sirio. È fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta ad altre forme pensionistiche individuali.
2. Le somme come definite dal comma precedente, saranno versate da parte dell'Ente al Fondo Perseo-Sirio a favore di tutti gli appartenenti al Corpo di Polizia Locale, assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tempo pieno o parziale con almeno 5 mesi di servizio ed in possesso delle qualifiche indicate all'art. 5 della Legge Quadro 7 marzo 1986, n. 65 e successive modificazioni.
3. La quota pro capite da versare al Fondo Perseo-Sirio viene determinata in relazione al numero delle persone beneficiarie del fondo previsto per ciascun anno (entità fondo/numero persone). Tale quota viene conferita al fondo in proporzione sia alla prestazione lavorativa (part-time), sia al periodo di servizio nel corso dell'anno di competenza. In caso di cessazione del rapporto di lavoro con l'Ente ovvero di mobilità interna o comunque di perdita della qualifica di appartenente al Corpo di Polizia Locale, decade l'obbligo contributivo da parte dell'ente nei confronti del soggetto a cui i requisiti venissero meno, comunque con decorrenza del termine al verificarsi di una delle condizioni di cui sopra. Il versamento della quota annuale viene effettuato sempre in relazione ai mesi di servizio, i periodi di servizio superiori a 15 giorni verranno considerati come mese intero. Non fruisce del fondo il personale in aspettativa, per tutta la durata dell'assenza. Vengono computate come servizio, e quindi con obbligo di contribuzione da parte dell'ente, tutte le assenze per:
 - Infortunio sul lavoro;
 - Malattia causa di servizio;
 - Terapie salvavita;
 - Aspettativa sindacale non retribuito;
 - Distacco sindacale retribuito;
 - Permessi/congedi previsti dalla L. n. 104/1992;
 - Permessi/congedi previsti dal D. Lgs. n. 151/2001.
4. Le parti eccedenti ogni quota pro capite riproporzionata in base alla minore prestazione lavorativa, verranno ridistribuite su tutti gli appartenenti al Corpo di Polizia Locale, in quota proporzionale in base alla effettiva presenza in servizio nell'anno di riferimento. Non si terrà conto delle astensioni dal lavoro per ferie, riposi o recuperi.

Art.39

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 quello previsto per il lavoro straordinario, oltre ad oneri e IRAP.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL 01.04.1999.

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. Il compenso è corrisposto al personale nel mese successivo all'avvenuto versamento da parte di terzi e comunque in seguito all'espletamento dell'attività lavorativa, come comunicato dal Comandante di Polizia Locale.

CAPO III

SEZIONE PERSONALE ISCRITTO AD ORDINI O ALBI PROFESSIONALI

Art.40

Progressione economica per il personale iscritto ad ordini e albi professionali

1. Le Parti individuano all'interno dell'Ente i seguenti profili professionali che richiedono, per i compiti espletati in seno all'ente, l'iscrizione ad un ordine, albo professionale o speciale ovvero ad abilitazioni professionali disciplinate da specifiche disposizioni legislative (Orientamento applicativo Aran CFL 231):

- Area Funzionari e E.Q.: Profilo Avvocato – Abilitazione alla Professione e/o Iscrizione all'Albo degli Avvocati;
- Area Funzionari e E.Q.: Profilo Assistente Sociale/Psicologo – Abilitazione alla Professione e/o Iscrizione all'Albo degli Assistenti Sociali/Psicologo;
- Area Funzionari e E.Q.: Profilo Ingegneri – Abilitazione alla Professione e/o Iscrizione all'Albo degli Ingegneri;
- Area Funzionari e E.Q.: Profilo Architetti – Abilitazione alla Professione e/o Iscrizione all'Albo degli Architetti;
- Area Istruttori: Profilo Geometra – Abilitazione alla Professione e/o Iscrizione all'Albo dei Geometri.

2. Per il personale di cui al comma 1, 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 stipendiale" di cui all'art.14 del CCNL 2019-2021 è incrementata di € 150,00 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di € 200,00, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

TITOLO VI

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

Art.41

L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario. Il valore economico del lavoro straordinario è quantificato per l'anno 2023, nella misura di **€ 73.578,60** ed è pari a quello fissato per l'anno 1998 decurtato del 3% dal 31.12.1999, ovvero ulteriormente ridotto a seguito dell'applicazione dell'art.67 comma 2 lett e) del CCNL del 21.5.2018.

2. 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 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, etc.*).

3. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed

all'attribuzione delle risorse ad ogni ripartizione, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.

4. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 aprile, il 15 settembre e il 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settore, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, **le Parti si incontrano** per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.

5. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione preventiva del Dirigente del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata, fatto salvo quei casi in cui la tipologia dell'intervento non lo consente. L'autorizzazione del Dirigente, in questi ultimi casi, è comunque da acquisire tempestivamente. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

6. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

7. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite, per un numero limitato di dipendenti, per esigenze eccezionali debitamente documentate anche in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, fino al raggiungimento del numero massimo complessivo di 250 ore.

8. Il personale che in occasione di consultazioni elettorali o referendarie è chiamato a prestare lavoro straordinario nel giorno di riposo settimanale, ha diritto, oltre al relativo compenso, a fruire anche di un riposo compensativo corrispondente alle ore prestate, e se le ore rese superano quelle corrispondenti alla durata convenzionale della giornata lavorativa ordinaria, allora il riposo spettante è pari ad una giornata lavorativa, per consentire la regolare fruizione del riposo settimanale.

Art.42

Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto, ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di ore 90.
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. In caso di accantonamento nella banca delle ore, le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
5. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare eventuale debito orario.
6. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
7. Contestualmente alle verifiche stabilite dal comma 4 del precedente articolo, sarà operato il monitoraggio sull'andamento della Banca delle ore.

CAPO II

FONDO RISORSE DECENTRATE

Art.43

Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti dagli accordi decentrati è di esclusiva competenza dell'Ente ed è quantificata applicando quanto previsto dall'art.79 e dall'art.80, comma 1 ultimo periodo del CCNL 2019-2021.

2. L'Ente nel mese di gennaio di ciascun anno adotta la costituzione provvisoria del Fondo risorse decentrate, quantomeno della parte stabile dello stesso Fondo, al fine di procedere alla regolare corresponsione degli istituti economici.
3. Ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. b) del CCNL 2019-2021, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, l'Ente integra la componente variabile del Fondo risorse decentrate di un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
4. Gli enti possono destinare apposite risorse ai sensi dell'art.79 comma 2 lett. c) del CCNL 2019-2021; alla componente variabile del Fondo risorse decentrate, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale, anche con rapporto di lavoro a tempo determinato.
5. L'Ente entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento avvia il tavolo negoziale per contrattare l'utilizzo delle risorse decentrate e trasmette preventivamente ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 lett. a) e b), del CCNL 2019-2021 il prospetto di quantificazione del Fondo di cui all'art.79 dello stesso CCNL, mentre al tavolo negoziale ne illustra la determinazione prima dell'avvio della contrattazione sull'utilizzo delle risorse ivi previste e ancora disponibili.
6. La negoziazione avviene sulle risorse, così come su determinate, al netto degli importi destinati a remunerare:
 - a) i differenziali stipendiali già maturati, compresi quelli previsti dall'art.78, comma 3 lett. b), del CCNL 2019-2021;
 - b) l'indennità di comparto a carico del Fondo risorse decentrate, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL 22.01.2004;
 - c) incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL 14.09.2000 e di cui all'art.6 del CCNL 05.10.2001;
 - d) indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di EQ, ai sensi dell'art.37, comma 4, del CCNL 06.07.1995;E sono utilizzate per il finanziamento degli istituti economici, osservando i criteri generali ivi indicati di cui al comma seguente.
7. Le risorse di cui al comma 8 del presente articolo possono essere utilizzate per gli istituti economici di seguito riportati:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro;
 - d) indennità di turno;
 - e) indennità di reperibilità
 - f) compensi di cui all'art.24, comma 1, del CCNL 14.09.2000;
 - g) indennità per specifiche responsabilità;
 - h) indennità di funzione;
 - i) indennità di servizio esterno;
 - j) compensi previsti da disposizioni di legge;
 - k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art.67, comma 3 lett. f), del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art.54 del CCNL 14.09.2000;
 - l) differenziali stipendiali con decorrenza nell'anno di riferimento;
 - m) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare aziendale;
 - n) attività di docenza al personale interno in occasione di attività formative.
8. Ad ogni indennità prevista dal presente articolo corrisponde una fattispecie e la stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di più indennità. Tutti i compensi previsti dal presente articolo sono corrisposti con cadenza mensile ad eccezione del premio performance, previa acquisizione da parte del Servizio Personale degli elementi necessari per procedere alla liquidazione.
9. Il permanere delle condizioni che determinano l'attribuzione dei vari tipi di indennità è verificato con cadenza

periodica, almeno annuale, a cura del dirigente. I risparmi che derivano dal mancato utilizzo o dalla non attribuzione di somme destinate agli istituti previsti dal presente articolo, ad eccezione del premio performance, sono utilizzati preventivamente per colmare eventuali ed eccezionali carenze che possono essersi verificate nell'attribuzione in sede negoziale delle risorse ai singoli istituti di cui al comma 9, primadi essere finalizzati ad incrementare le risorse per il premio performance individuale dell'anno di riferimento e, in subordine, ad aumentare le risorse decentrate, parte variabile, dell'anno successivo.

10. Il fondo risorse decentrate è ripartito tra le diverse destinazione secondo i seguenti criteri:

- a) Le risorse variabili possono essere utilizzate solo per istituti economici variabili e sono assegnate ai singoli istituti economici in sede di contrattazione annuale;
- b) Le risorse stabili prioritariamente devono essere destinate ad istituti economici stabili (c.d. impieghi stabili) e l'assegnazione è definita in sede di accordo annuale (indennità di comparto- quota fondo, PEO storicizzate, differenziali stipendiali con decorrenza nell'anno di riferimento, specifiche responsabilità, indennità di funzione...);
- c) Le risorse destinate al riconoscimento delle diverse indennità previste dal presente contratto vanno verificate annualmente, a tal fine si deve tener conto della consistenza del fondo medesimo, dovendo assicurare una quota per la performance che sarà decisa in sede di accordo annuale e che non potrà essere inferiore al 30% delle risorse variabili, depurate dalle quote con destinazione vincolata;
- d) Le risorse rivenienti da disposizioni di legge e dall'art.54 del CCNL 14.9.2000, di cui all'art.67, comma 3 lettere c) ed f), del CCNL 21.5.2018, confluiscono nella parte variabile del fondo risorse decentrate e sono attribuite al personale dipendente sulla base delle specifiche finalità per le quali sono state previste;
- e) L'utilizzo delle eventuali risorse di bilancio destinate alla retribuzione di Posizione e di Risultato delle Posizioni di Elevata Qualificazione, che si rendono disponibili a seguito di riduzione del numero degli incaricati di che trattasi, sono contrattate annualmente dalle Parti.

Art. 44

Elevazione misura indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese

1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel totale rispetto della disciplina prevista dall'art.24 del CCNL 21.05.2018.
2. La pronta reperibilità è remunerata con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno e l'importo è raddoppiato nel caso in cui la reperibilità ricada in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. In casi particolare e debitamente motivati, che saranno definiti annualmente in sede di contrattazione decentrata sarà possibile anche determinare un importo superiore a quello ordinariamente stabilito dal CCNL e sino al limite massimo di €12,00 fatto salvo le giornate festive per le quali l'importo è raddoppiato.
3. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 12 volte per un numero massimo di 6 mesi all'anno a seguito di specifico accordo annuale e solo nel caso in cui non vi siano unità in servizio sufficienti a garantire la copertura del servizio. In assenza di tale accordo resta confermata la disciplina prevista dal CCNL.
4. I compensi di cui al presente articolo sono corrisposti con cadenza bimestrale, previa acquisizione del Servizio Personale dei dati necessari per procedere alla liquidazione.

Art.45

Indennità oraria per servizio notturno, festivo e notturno festivo

1. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta ai dipendenti che non operano in servizi organizzati in turni e che svolgono la prestazione lavorativa ordinaria in orario festivo, notturno e notturno festivo.
2. La maggiorazione è quella prevista dall'art.24, comma 5, del CCNL 14.09.2000 ed è erogata per le solegiornate in cui il dipendente risulta in servizio con la busta paga del mese successivo all'acquisizione dei dati necessari alla

liquidazione delle spettanze.

Art.46

Individuazione delle misure dell'indennità condizioni di lavoro e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1. Gli enti corrispondono una unica indennità “*condizioni di lavoro*” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - 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 precedente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività e la misura nel rispetto del CCNL è stabilita annualmente in sede di contrattazione integrativa.
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici e meteorologici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori inquadrati nella stessa Area;
 - prestazione richiesta e resa, 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; la condizione deve essere intensa, nonché differenziata rispetto a quella di altri lavoratori appartenenti alla stessa Area;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, nonché differenziata rispetto a quella di altri appartenenti alla stessa Area.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (*di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.*), pertanto è la condizione che permette l'attribuzione del relativo beneficio economico. L'attribuzione non può essere generalizzata e non avviene con un automatismo al possesso del profilo professionale, ma è attribuita solo se si rientra in una delle fattispecie su indicate.

4. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:
 - utilizzo di materiali (*quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi*), macchinari (*meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa*), attrezzature e strumenti frequentemente utilizzati atti a determinare lesioni e/o ustioni. Pertanto, attività svolte in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

Si conviene che il rischio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (*di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.*), pertanto è la condizione che permette l'attribuzione del relativo beneficio economico. L'attribuzione non può essere generalizzata e non avviene con un automatismo al possesso del profilo professionale, ma è attribuita solo se si rientra in una delle fattispecie su indicate.

5. Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:

I dipendenti adibiti a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa per l'espletamento delle mansioni di competenza vanno formalmente incaricati della funzione di “*agente contabile*” e per le sole giornate nelle quali svolgono la loro attività di servizi maneggiando valori è attribuita l'indennità condizioni di lavoro per il maneggio dei valori.

È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente.

6. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori:

a) personale esposto a rischio	€ 1,50 giorno
b) personale esposto a disagio	€ 1.00/giorno
c) personale con funzioni di agente contabile:	
c.1) media annua di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 10.000,00:	nessuna indennità
c.2) media annua di valori di cassa maneggiati tra € 10.000,01 ed € 50.000,00:	€ 1,00/giorno
c.3) media annua di valori di cassa maneggiati tra € 50.000,01 ed €100.000,00:	€ 1.50/giorno
c.4) media annua di valori di cassa maneggiati oltre € 100.000,01	€ 2,00/giorno
qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) e b)	€ 2,00/giorno
qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) b) c.2)	€ 2,50/giorno
qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) b) c.3)	€ 3.00/giorno
qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) b) c.4)	€ 3.50/giorno

7. L'indennità per condizioni di lavoro è corrisposta con cadenza annuale, previa acquisizione da parte del Servizio Risorse Umane dei dati necessari per procedere alla liquidazione.

Art.47

Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali.
2. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili, siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).
3. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
4. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Responsabile della Ripartizione e/o Area competente e comunicato al Dirigente responsabile del Personale, e costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.
5. Ai fini della preventiva ricognizione interna presso i Responsabili delle Ripartizioni e/o Aree, necessaria per il rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo, a inizio anno ogni Responsabile individua il fabbisogno delle posizioni con specifiche responsabilità all'interno della propria Struttura in maniera limitata e con i criteri previsti dal presente articolo. La rilevazione viene trasmesso al Servizio Personale e al Presidente della delegazione trattante.
6. Sulla base delle risultanze formalizzate dai Responsabili e sulla base del budget previsto per il finanziamento dell'istituto fermo restando gli esiti della contrattazione decentrata, il Responsabile di ciascuna Ripartizione sempre a inizio anno adotta formale provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa tra il personale delle Aree che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione, specificando le attività, le responsabilità e i compiti assegnate a tale personale.
7. Le specifiche responsabilità affidate al personale avente diritto ed i relativi compensi annui, non possono superare

il tetto di Euro 3.000,00 (in ragione delle risorse disponibili sul fondo del salario accessorio per il finanziamento dell'istituto), e sono così determinate:

CRITERI	
40 punti	a) AREA DI APPARTENENZA
20 punti	b) COORDINAMENTI DI PERSONALE INTERNO E/O ESTERNO
30 punti	c) COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'
10 punti	d) LIVELLO DI AUTONOMIA
100 punti	TOTALE

PESATURE	
Punti	a) GRADO RIVESTITO ED APPARTENENZA ALLA CATEGORIA CORRISPONDENTE
40	Si attribuiscono al personale appartenente all'area dei Funzionari ed EQ
20	Si attribuiscono al personale appartenente all'area degli Istruttori
10	Si attribuiscono al personale appartenente all'area degli Operatori Esperti

Punti	b) COORDINAMENTI DI PERSONALE INTERNO E/O ESTERNO
20	Si attribuiscono al personale incaricato che coordina oltre tre dipendenti
15	Si attribuiscono al personale incaricato che coordina da due a tre dipendenti
10	Si attribuiscono al personale incaricato che coordina un dipendente
0	Si attribuiscono al personale incaricato che coordina 0 dipendenti

Punti	c) COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA'
30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità le cui attività collegate comportano procedimenti particolarmente complessi, con notevole rilievo esterno ed interno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi possono denotare anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
20	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti 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.).
15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

Punti	d) LIVELLO DI AUTONOMIA
10	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.

8	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.
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 del Settore Organizzativo di riferimento.

Determinazione della indennità

Punteggio attribuito	Importo
da 0 a 69	€.500,00
da 70 a 79	€.700,00
da 80 a 90	€.1.500,00
da 91 a 95	€.2.500,00
da 96 a 100	€.3.000,00

9. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile della Ripartizione:

- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
- in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
- in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;

10. Le parti concordano, che per il solo anno 2023, troveranno applicazione gli atti di attribuzione di specifiche responsabilità emanati nel corso dell'anno 2022, fatte salve revoche o mutamenti organizzativi che hanno fatto venir meno il diritto all'indennità di che trattasi; ad eccezione del personale con delega di Ufficiale di Stato Civile, Ufficiale di Anagrafe e Ufficiale Elettorale, per il quale varrà il conferimento di delega intervenuto nel corso dell'anno 2023. Per l'anno 2024 si dovrà in ogni caso procedere all'emanazione di nuovi ed uniformi provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità con i criteri di cui al presente articolo.

11. L'effettiva identificazione degli aventi diritto e la graduazione dell'incentivo, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo avverrà nel rispetto dei limiti massimi individuali previsti dall'art. 84 del CCNL CFL 16.11.2022, nonché nei limiti inderogabili del fondo definito annualmente in contrattazione decentrata.

12. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

13. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. Non sono considerate assenze i soli giorni di congedo ordinario. L'indennità è frazionabile ed è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

14. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, entro il mese di Febbraio dell'anno successivo, dal Responsabile del Servizio Risorse Umane dell'Ente, sulla base del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali responsabilità.

15. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili l'istituto di cui al presente articolo potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Art.48

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Alla performance organizzativa e individuale, annualmente, vengono destinate le risorse ancor disponibili dopo aver finanziato gli istituti economici di cui agli articoli precedenti finalizzati ad assicurare il mantenimento dei servizi resi ai cittadini, fatte salve ovviamente le risorse con destinazione vincolata per disposizione di legge e l'obbligo di garantire uno stanziamento di almeno il 30% delle risorse variabili non vincolate al premio performance.
2. I premi correlati alla performance sono finalizzati alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi e vengono corrisposti a consuntivo, di seguito al completamento del processo di valutazione effettuato sulla base del sistema di valutazione e misurazione della performance aggiornato al d.lgs. n.74/2017 adottato dall'Ente, i cui criteri generali sono oggetto di Confronto con i soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 lett. a) e b) del CCNL 2019-2021.
3. Fermo restando quanto previsto nel successivo articolo in merito all'individuazione del premio di cui all'art.81 del CCNL 2019-2021, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance viene suddiviso tra performance organizzativa e performance individuale in sede di accordo annuale.
4. Gli obiettivi di performance organizzativa, che devono essere sostenibili, sono fissati annualmente dall'Ente, tenendo conto della programmazione triennale già approvata dall'Ente, entro il mese di febbraio di ciascun anno, previo accordo con i Dirigenti, e devono essere tempestivamente validati dall'Organismo di valutazione. Contestualmente vanno assegnati ad ogni Ripartizione/Area/servizi e portati a conoscenza del personale interessato per il conseguimento degli obiettivi di competenza. Dopo l'approvazione del bilancio di previsione annuale, in occasione dell'approvazione del PIAO, l'Ente potrà procedere all'adeguamento del piano della performance.
5. Tutto il personale in servizio nell'Ente deve essere incluso nel piano della performance.
6. Entro il mese di febbraio di ciascun anno ciascun Dirigente predisponde la relazione annuale sulla performance dell'anno precedente nella quale dovrà indicare lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi e la trasmette all'Organismo di valutazione.
7. L'Organismo di valutazione, sulla base del sistema di valutazione adottato dall'ente nelle forme previste dal CCNL e dalla normativa vigente, valuterà entro 15 giorni dal ricevimento della relazione annuale sulla performance, trasmessa dai dirigenti nel rispetto dei tempi su indicati, il raggiungimento degli obiettivi fissati nel piano delle performance.
8. Il premio di performance organizzativa, nella misura stabilita annualmente in sede di contrattazione decentrata, è attribuito al personale dipendente non incaricato di EQ in base alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di ripartizione/Area ed in base all'Area di inquadramento utilizzando i parametri di cui al presente articolo.
9. Le somme non spese a tale titolo confluiscono nella performance individuale dello stesso anno.
10. Per quanto riguarda la performance individuale, la valutazione è effettuata entro il mese di gennaio da ciascun Dirigente per il personale assegnato al proprio servizio e che ha svolto l'attività lavorativa nel corso dell'anno precedente, anche su proposta del titolare di incarico di EQ, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione adottata dall'Ente.
11. La scheda di valutazione sulla performance individuale è consegnata a ciascun lavoratore entro il mese di marzo e in caso di valutazione non condivisa il lavoratore potrà chiedere per iscritto, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiarimenti al soggetto valutatore (*dirigente di settore*), il quale dovrà fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti potrà avviare la procedura di conciliazione prevista

dal sistema di misurazione e valutazione dell'performance adottato dall'Ente o in mancanza dal D. Lgs. n.150/2009, prevedendo un soggetto terzo individuato concordemente dall'Organismo di Valutazione e dall'Organo di vertice dell'Ente. In nessun caso potrà essere negato il contraddittorio.

12. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la performance individuale e la performance organizzativa, devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione che dovrà concludersi al massimo entro il mese di giugno, altrimenti nel mese di luglio scatta il pagamento di un emolumento in misura percentuale del premio performance teorico che sarebbe spettato al lavoratore se l'Ente avesse rispettato i termini previsti dalla normativa per la chiusura del ciclo della performance. La percentuale è stabilita in sede di contrattazione decentrata, nel mese di giugno, in modo da permettere l'erogazione nei termini su indicati, essendo ormai noto il raggiungimento totale o parziale degli obiettivi assegnati nell'anno precedente per i diversi settori/servizi/ripartizioni.

13. La corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di ripartizione/area saranno attribuiti al personale dipendente, non oltre il mese di luglio di ciascun anno, a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi dell'anno precedente da parte dell'Organismo di valutazione ed alla valutazione da parte dei dirigenti di Ripartizione.

14. Le quote di incentivo alla performance individuale spettanti ad ogni dipendente vengono ridotte in base alle assenze effettuate nell'anno di riferimento, rispetto a quanto dovuto, in base ai giorni di assenza.

15. Ai fini del calcolo della presenza in servizio verranno considerate tutte le assenze effettuate a qualunque titolo nell'anno di riferimento, ad eccezione delle assenze per ferie e festività soppresse (per la sola quota annuale) e di quelle per il recupero delle prestazioni di lavoro straordinario, nonché per i periodi di astensione obbligatoria relativa alla maternità e infortuni sul lavoro.

16. Il principio alla base della ripartizione dell'incentivo è che quest'ultimo venga assegnato al personale sulla base dell'effettivo apporto, anche in termini di presenza, in ogni caso imprescindibile per poter contribuire ai risultati di Ripartizione.

17. Nel conteggio delle assenze i permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.

18. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'Ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun dirigente/responsabile di Ripartizione purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.

19. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale e organizzativa è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente

20. Le risorse che annualmente vengono destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance individuale, sono assegnate alle diverse Ripartizioni tenendo conto del numero, del periodo di servizio nell'anno di riferimento e della percentuale di servizio part-time dei singoli dipendenti assegnati alla Ripartizione, nonché della area professionale d'inquadramento, in base ai coefficienti e la formula riportati di seguito:

Area	Indice
Area Operatori	0,80
Area Operatori Esperti	0,90
Area Istruttori	1,15
Area Funzionari ed EQ	1,35

Calcolo quota teorica da assegnare ad ogni Ripartizione per dipendente tenendo conto dell'area di appartenenza

A:

Risorse destinate alla performance individuale / somma dei coefficienti dipendenti (esclusi titolari EQ)

B:

Quota teorica x Parametro

21. Il fondo destinato alla performance individuale, dopo essere stato assegnato ad ogni Ripartizione in base ai dipendenti in servizio durante l'anno di competenza e nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, viene attribuito, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui all'art. 55, ad ogni dipendente, tenendo conto dei correttivi relativi alle assenze come specificato al comma 14 del presente articolo, con la seguente formula:

Calcolo quota individuale

$$Q \times \sum p / 100$$

Q = Quota teorica rapportata alla categoria

$\sum p$ = sommatoria punteggi scheda di valutazione

Art.49

Differenziazione del premio performance individuale

1. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16/11/2022, al 10%, con arrotondamento all'unità superiore, dei dipendenti di ogni Ripartizione/Struttura e per ciascuna Area, in servizio durante l'anno di riferimento, con esclusione dei titolari di incarichi di EQ, che conseguano annualmente le valutazioni più elevate e comunque non inferiori a 95/100, va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio si terrà conto dei seguenti fattori:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio nel triennio precedente;
- b) superiore valutazione dell'anno precedente;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente;
- d) maggiore età anagrafica.

2. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore della quota teorica per Area, come calcolata all'art.54 e parametrato al premio individuale del dipendente in caso di assunzione, cessazione o part time nel corso dell'anno di riferimento.

3. L'effettivo ammontare del premio complessivo dovrà altresì tenere conto di quanto previsto dal successivo art. 56.

Art.50

Progetti di innovazione/miglioramento/mantenimento nuovi servizi

1. L'Ente, su richiesta dei Dirigenti di ogni Ripartizione, può prevedere incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione/miglioramento finalizzati alla attivazione di nuovi servizi e/o di mantenimento o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente come anche recupero di situazioni deficitarie o il mantenimento di standard qualitativi.

2. Preliminarmente il Dirigente sottopone al Nucleo la valutazione la proposta di progetto per verificare se questo rientra tra le tipologie previste per l'ammissibilità al finanziamento. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Responsabile nell'ambito dei progetti scelti previamente dalla Giunta che prevede appositi finanziamenti a Bilancio

3. I progetti possono essere riferiti a singole Ripartizioni o interessare trasversalmente più Ripartizioni. I valori dei singoli progetti vengono assegnati sulla base dell'attribuzione di un peso specifico ad ognuno di essi, che deriva dal numero dei partecipanti moltiplicato per le ore di lavoro previste per il raggiungimento degli obiettivi attesi ponderato con la strategicità e rilevanza del progetto.

4. Gli incentivi sono ripartiti in proporzione all'impegno richiesto ai singoli dipendenti e alla responsabilità prestata, a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi attesi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili.
5. I valori dei progetti e la ripartizione degli incentivi tra i partecipanti avvengono come da seguente tabella, fatta salva ogni motivata modifica da parte del Nucleo di Valutazione esterno dell'Ente:

Scheda performance progetti

Denominazione del progetto:	
Responsabile:	
Struttura:	

Tipologia del progetto:

- Produzione di un nuovo servizio.
- Mantenimento di standard qualitativi di particolari servizi.
- Rielaborazione di modalità organizzative e procedurali per il miglioramento del servizio.
- Recupero di situazioni deficitarie arretrate.

Definizione dell'obiettivo da raggiungere			
Caratteristiche della situazione iniziale		Obiettivo previsto	
Durata complessiva del progetto: (indicare la data di inizio e di fine del progetto)		Quantificazione oraria del progetto: (indicare complessivamente il numero delle ore necessarie)	

Descrizione del risultato atteso	Elementi dimensionali	
	Fattore di quantificazione	Dimensione realizzata (Risultato conseguito %)

Nome dipendenti partecipanti al progetto	Area d'inquadramento

<i>Pesatura degli obiettivi perseguiti dal progetto (La compilazione è a cura del nucleo di valutazione)</i>	<i>Peso (valore espresso da punteggi da 0 a 100)</i>	<i>Punteggio</i>
<i>Normali – obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero delle inefficienze passate o al mantenimento degli standard</i>	Fino a 40 punti	
<i>Mediamente impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento a degli standard attuali in termini di prestazione che si servizi erogati</i>	Fino a 60 punti	

Art. 51

Criteria generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i qualspecifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

1. Nel caso in cui il lavoratore sia destinatario di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge si applica un opportuno sistema di bilanciamento correlato al premio della performance.
2. Il bilanciamento consiste nell'applicazione, a valere sull'ammontare del premio della performance, di una detrazione progressiva per scaglioni calcolata sugli incentivi percepiti pari a:

<i>Importo incentivi</i>		<i>Retribuzione di risultato - Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>Da 0,00</i>	<i>2.000,00</i>	<i>Zero</i>
<i>Da 2001,00</i>	<i>4.000,00</i>	<i>20%</i>
<i>Da 4.001,00</i>	<i>6.000,00</i>	<i>30%</i>
<i>Da 6.001,00</i>	<i>8.000,00</i>	<i>40%</i>
<i>Da 8.001,00</i>	<i>10.000,00</i>	<i>50%</i>
<i>Oltre</i>	<i>10.001,00</i>	<i>Ulteriore 5% di decurtazione sulla quota parte di retribuzione di risultato per ogni 5.000,00 euro</i>

3. Tale sistema non potrà determinare una riduzione della produttività superiore allo 80% con una produttività minima garantita pari al 20% di quella virtualmente spettante.
4. Potranno essere annualmente definiti concordemente tra le parti eventuali casi di non applicazione di detto sistema in riferimento alla attuazione di specifici piani operativi di rilevanza strategica per l'Ente.
5. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo avranno identica destinazione a vantaggio dei restanti dipendenti.

Art. 52

Criteria per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza nei corsi di formazione

1. Il personale dipendente può essere utilizzato in compiti di docenza nei corsi di formazione aziendali ed è individuato dall'Ente con avviso pubblico tra coloro che si renderanno disponibili in base alle attitudini, al curriculum vitae e a comprovate esperienze in materia debitamente documentate.
2. L'attività di docenza è considerata a tutti gli effetti attività di servizio.
3. Per l'attività di docenza ed eventualmente per la preparazione del materiale e per lo svolgimento dell'attività formativa è riconosciuto un **beneficio economico pari ad € 200,00 per ogni giornata di formazione fino a ore 8 di lezione, fino ad un massimo di € 800,00 per ciascun anno.**

4. Le risorse rientrano nella spesa della formazione e vanno ad incrementare la parte variabile del Fondo risorse decentrate, in applicazione dell'art.79, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.

Art.53

Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa

1. L'Ente può adottare piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa. Detti piani, su proposta del Dirigente, indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi di risparmio, in termini fisici e finanziari.
2. Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate, rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, sono annualmente utilizzate, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, destinando il 50% delle stesse al personale che ha permesso il conseguimento del risparmio, mentre il restante 50% per la performance individuale di tutto il personale.
3. Le risorse rivenienti dai risparmi conseguiti a seguito dell'attuazione dei piani di razionalizzazione sono utilizzabili solo se accertati e a consuntivo, con riferimento a ciascun esercizio finanziario.
4. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo.
5. I piani di razionalizzazione adottati sono oggetto di informazione alle OO.SS. e alla RSU.
6. Per l'attuazione del Piano di razionalizzazione, le Parti definiscono i seguenti criteri generali:
 - il Dirigente o la Conferenza di Servizio a seconda che l'attività sia di interesse settoriale od intersettoriale, propone all'Amministrazione la realizzazione di uno specifico piano di razionalizzazione;
 - il piano descrive l'intervento che darà luogo al risparmio;
 - il piano quantifica l'entità del risparmio;
 - il piano individua i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale;
 - il Dirigente o la Conferenza effettuerà la valutazione del risultato raggiunto e dell'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente;
 - il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione di performance e validato dal proprio organismo di valutazione.
7. Dopo la validazione sarà possibile liquidare i singoli compensi al personale coinvolto in coerenza con la valutazione.
8. Le risorse rivenienti dall'applicazione dell'art. 16 del D.L. n.98/2001, convertito nella Legge n.111/2011, non concorrono a determinare il tetto di spesa del fondo risorse decentrate di cui all'art.23 del d.lgs. n.75/2017, ma sono da considerarsi aggiuntive.
9. L'attribuzione del beneficio economico avviene mediante la valutazione espressa con la performance individuale, nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 54

Incentivi per specifiche attività e prestazioni professionali correlate all'utilizzazione delle risorse rivenienti da disposizioni di legge

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, si riferiscono a:
 - a) incentivi funzioni tecniche, secondo la disciplina di cui all'art.113 del D.Lgs. n. 50/2016 e dell'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023;
 - b) risorse derivanti dalla applicazione dell'art.3, comma 57 della Legge n.662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n.446/1997 (*recupero evasione ICI*), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art.12, comma 1, lett. b) del D. L. n.437/1996, convertito nella Legge n.556/1996 (*assistenza diretta nel contenzioso tributario*);
 - c) incentivi previsti dall'art.43 della Legge n.449/1997;
 - d) compensi avvocatura di cui all'art.9 del D.L. n.90/2014 convertito nella Legge n.114/2014;

- e) incentivi per attività progettuali che sono finanziate con risorse dell'Unione Europea;
 - f) incentivi previsti dall'art.1, comma 1091, Legge n.145/2018 (*IMU – TARJ*).
2. Costituiscono specifici compensi previsti da altrettante disposizioni di legge le cui attività sono svolte oltre l'orario di lavoro ordinario:
- a) quelli afferenti ai progetti finalizzati all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (*art.32, comma 40 del D.L. 269/2003*);
 - b) i compensi previsti nell'ambito delle attività ISTAT.
3. Le relative somme, ove sussistenti i presupposti di legge e nel rispetto dei vincoli di legge, saranno erogate ai dipendenti secondo disciplina regolamentare adottata dall'ente in relazione alle somme effettivamente stanziare e con riferimento alla complessità operativa delle attività, al grado di partecipazione e di conseguimento degli obiettivi progettuali.

Art. 55

Risorse destinate ai messi notificatori

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 50% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori, commisurato al raggiungimento dell'obiettivo che consiste nel numero di atti da notificare, è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Dirigente del Settore.

Art. 56

Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

1. L'ente si impegna a dar corso all'attivazione di benefici che hanno natura assistenziale o sociale in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie.
2. I relativi oneri sono a carico del bilancio dell'ente, per le quote previste dalla legge, e rientrano nel tetto di quanto destinato dall'ente allo stesso titolo nell'anno precedente.
3. Le Parti con apposito accordo possono stabilire annualmente, nell'ambito delle risorse decentrate rivenienti dall'applicazione di specifiche disposizioni di legge, una quota da destinare al welfare aziendale.
4. Le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni per l'inosservanza del codice della strada, in rapporto di quanto effettivamente incassato, sono destinate, in quota parte, con apposita delibera di Giunta Comunale, in fase di ripartizione dei proventi contravvenzionali, al finanziamento delle polizze integrative per il personale della polizia locale tramite il versamento di contributi al fondo Perseo Sirio.

TITOLO VII

GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

Art. 57

Campo di applicazione e finalità

1. Il presente capo dà attuazione alle disposizioni di cui alla Legge 146/1990 e ss.mm.ii. in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero e del CCNL in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19/09/2002 e ss.mm.ii., individuando criteri e modalità per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.

Art. 58

Contingenti di personale

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali viene

individuato il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili. Il contingente minimo di personale necessario per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali è il seguente:

A. Stato civile e servizio elettorale:

- Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte:

1 Istruttore Amministrativo/ Collaboratore Amministrativo (Area Istruttori – Area Operatori Esperti)

- Attività prescritta per assicurare lo svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti:

a) qualora lo sciopero coincida con l'ultimo giorno previsto da scadenze di legge per la revisione dinamica semestrale delle liste elettorali, della leva militare, dei presidenti e scrutatori:

1 Funzionario Amministrativo (Area Funzionari ed EQ.)

b) qualora lo sciopero cada nel periodo compreso dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino al terzo giorno successivo alla data delle elezioni:

- per gli scioperi di durata non superiore a due giorni: 50% degli addetti

- per le giornate di sciopero superiori a due giorni: 100% degli addetti a partire dal terzo giorno di sciopero.

B. Attività di tutela della libertà personale e tutela della sicurezza pubblica:

- Servizio di polizia municipale relativamente ai seguenti servizi:

a. attività richiesta dall'Autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamento sanitari obbligatori, attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale, attività di pronto intervento:

n. 2 (mat. – pom.) Commissario di Polizia Municipale (Area Funzionari ed EQ.)

n. 3 ogni turno (mat-pom.-sera-notte) Agente di Polizia Municipale (Area Istruttori)

b. attività della centrale operativa:

n. 1 ogni turno (mat-pom.-sera) Agente di Polizia Municipale (Area Istruttori)

n. 1 ogni turno (mat-pom.-sera) Agente di Polizia Municipale (Area Istruttori)

- Servizio protezione civile:

n. 1 Funzionario (tecnico o amministrativo) (Area Funzionari ed EQ.)

C. Servizio Risorse Umane:

- servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione ed al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese:

n. 1 Funzionario Amministrativo (Area Funzionari ed EQ.)

n. 1 Istruttore Amministrativo/Contabile (Area Istruttori).

2. Nel caso in cui vengano denominati in modo diverso i profili professionali indicati nel presente articolo, si farà riferimento alla nuova denominazione.

3. I Responsabili dei Servizi, in occasione di ogni sciopero, individuano, con criteri di rotazione, i nominativi del personale tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle OO.SS. - RSU aziendali e ai singoli interessati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

Art. 59

Comunicazione all'utenza

1. I Dirigenti sono tenuti a comunicare agli utenti 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero, i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi, garantendo e rendendo nota la pronta riattivazione del servizio quando l'astensione dal lavoro sia terminata.

2. Tale informazione, a cura dei soggetti di cui al comma 1 del presente articolo, deve avvenire con l'affissione di

cartelli indicanti la chiusura totale/parziale o il regolare funzionamento del servizio e con comunicazione all'Ufficio stampa per la dovuta diffusione delle informazioni.

Art. 60

Responsabilità dei Dirigenti

1. I Dirigenti sono tenuti all'individuazione nominativa del contingente di personale.

TITOLO VIII

DISPOSIZIONI FINALI

Art.61

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
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, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

VOCE	IMPORTO	
A - Totale Fondo Risorse Decentrate Parte Stabile e Parte Variabile 2023 (Allegato A) Determinazione Costituzione Fondo Comparto n.1021 del 18/09/2023)	1.298.533,92	
VOCE	IMPORTO	
RISORSE STABILI SOTTRATTE ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA	334.416,70	
VOCE		IMPORTO STANZIATO
Art. 80 c. 1 CCNL 16/11/2022 (Fondo per Progressioni orizzontali).		215.356,30
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - Art. 80 c. 1 CCNL 16/11/2022 (Indennità di comparto).		75.897,16
Art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - Art. 80 c. 1 CCNL 16/11/2022 (Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa).		1.549,44
Art.79, c. 1bis CCNL 16/11/2022 (Differenziali tabellari ex Categoria Giuridica D3 e B3)		41.613,80
B - Totale risorse di Parte Stabile sottratte alla contrattazione 2023		334.416,70
TOTALE RISORSE DECENTRATE DI PARTE VARIABILE CON VINCOLO DI DESTINAZIONE	350.677,93	
VOCE		IMPORTO STANZIATO
Art. 80 c. 2 lett. h) CCNL 16/11/2022 Compensi ai messi notificatori.*		2.000,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 16/11/2022 - ART. 18 c. 1 lett. h) CCNL 21.05.2018 Incentivi spese del giudizio (Art. 9, L. n.114/2014) **		31.176,70
Art. 80 c. 2 lette g) CCNL 16/11/2022 - Compensi ISTAT *		16.000,00
Art. 80 c. 2 lette g) CCNL 16/11/2022 - Incentivi Funzioni Tecniche*		301.501,23
C - Totale Risorse Variabili con vincolo di destinazione 2023		350.677,93

TOTALE RISORSE DECENTRATE DI PARTE STABILE E VARIABILE OGGETTO DI ACCORDO DECENTRATO 2023		
TOTALE RISORSE DECENTRATE DI PARTE STABILE E PARTE VARIABILE 2023 OGGETTO DI CONTRATTAZIONE E CONTESTUALE RIPARTO (A-B-C)		613.439,29
VOCE	IMPORTO	
Art. 80 c. 2 lett. j) CCNL 16/11/2022 - Differenziali Stipendiali con decorrenza 01/01/2023.	53.895,29	
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 16/11/2022 - Indennità di turno.	79.000,00	
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 16/11/2022 - Indennità di reperibilità Polizia Locale.	25.000,00	
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 16/11/2022 - Indennità di reperibilità Autista Area Staff Sindaco.	2.300,00	
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 16/11/2022 - Indennità di reperibilità Stato Civile.	1.500,00	
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 16/11/2022 - Indennità di reperibilità Ufficio Tecnico.	13.000,00	
Art. 80 c. 2 lett. c) - Art.70 bis CCNL 16/11/2022 - Indennità condizioni di lavoro, disagio, rischio, maneggio valori.	2.000,00	
Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 16/11/2022 - Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	3.000,00	
Art. 80 c. 2 lett. f) - Art. 100 CCNL 16/11/2022 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale.	6.000,00	
Art. 80 c. 2 lett. e) - Art. 84 CCNL 16/11/2022 - Compensi per specifiche responsabilità Area Operatori - Operatori Esperti - Istruttori ed Area dei Funzionari ed EQ.	70.000,00	
Art. 80 c. 2 lett. f) - Art. 97 CCNL 16/11/2022 - Indennità di funzione categorie D Polizia Locale	7.750,00	
Art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 16/11/2022 - Premi collegati alla performance individuale	320.000,00	
Art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 16/11/2022 - Premi collegati alla performance organizzativa - Progetto Finalizzato al miglioramento dei servizi Polizia Locale.	29.994,00	
D - TOTALE UTILIZZO RISORSE DI PARTE STABILE E VARIABILE COME DA ACCORDO DECENTRATO 2023	613.439,29	
TOTALE FONDO A E TOTALE UTILIZZI B+ C+ D	1.298.533,92	1.298.533,92
* Importo comprensivo di oneri previdenziali e assistenziali ed IRAP a carico dell'Ente		
** Importo comprensivo di oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'Ente esclusa IRAP		
ALLEGATO A - Accordo Utilizzo Risorse Decentrate Anno 2023		