



CITTA' DI TUSA
Città Metropolitana di Messina

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA 2023/2025

SOTTOSCRITTO IN DATA 29.12.2023

Indice

<i>Art. 1 - Costituzione delegazione trattante</i>	
<i>Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione</i>	
<i>Art. 3 - Interpretazione Autentica</i>	
TITOLO I - PREROGATIVE SINDACALI	
<i>Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali</i>	
<i>Art. 5 - Diritti e libertà sindacali</i>	
<i>Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali</i>	
<i>Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori</i>	
TITOLO II - LAVORO ORDINARIO E STRAORDINARIO	
<i>Art. 8 - Flessibilità oraria</i>	
<i>Art. 9 - Lavoro Straordinario e supplementare</i>	
<i>Art. 10 - Banca delle ore</i>	
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'	
<i>Art. 11 - Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)</i>	
<i>Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro -Principi generali</i>	
<i>Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro</i>	
<i>Art. 14 - Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 22/11/2022</i>	
<i>Art. 15 - Indennità di funzione Polizia Locale</i>	
<i>Art. 16 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale</i>	
<i>Art. 17 - Turno</i>	
<i>Art. 18 - Reperibilità</i>	
<i>Art. 19 - Premi correlati alla performance organizzativa</i>	
<i>Art. 20 - Premi correlati alla performance individuale</i>	
<i>Art. 21 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge- correlazione</i>	
<i>Art. 22 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato ai titolari di E.Q.</i>	
<i>Art. 23- Progressione Economica all'interno delle aree - criteri e procedure</i>	
<i>Art. 24 - Servizio Mensa/Buoni Pasto</i>	
<i>Art. 25 - Criteri relativi alla Formazione</i>	
TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE	
<i>Art. 26 - Eccedenza di Personale</i>	
TITOLO V - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO	
<i>Art. 27- Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro</i>	
<i>Art. 28- Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni</i>	
<i>Art. 29 - Tutela della Privacy</i>	
TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE	
<i>Art. 30 - Monitoraggio e verifiche</i>	
<i>Art. 31 - Norme finali</i>	

COMUNE DI TUSA
Città Metropolitana di Messina

L'anno duemila ventitré, il giorno ventinove del mese di dicembre, alle ore 9.25 presso l'Ufficio del Segretario Comunale del Comune di Tusa, si sono riunite, per la sottoscrizione del CCI parte normativa 2023/2025:

☐ Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	TESTAGROSSA ANNA ANGELA
2. Componente	
3. Componente	

☐ Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
FP CGIL	NOTO SEBASTIANO

☐ Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
ROSARIO	MAIORANA
DOMENICO	MICELI
ANGELA	SACCONI

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 16 Novembre 2022.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 45 D. Lgs 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 commi 1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs. n. 150/2009 – diretta applicazione)
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 40 c 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009 modificato dall'art 11 c 1 lettera c nn.1) a 3) D.Lgs 75/2017);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verifichi la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 e s.m.i.).
3. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) al presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del contratto, trascorsi 15 giorni senza rilievi da parte dell'organo di controllo.
4. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
5. L'ipotesi di accordo (e, successivamente, anche il contratto integrativo) è valido anche se non è stata firmata da tutti i soggetti sindacali legittimati ad eccezione delle RSU. Tuttavia, le parti concordano che nel corso del negoziato le stesse diano il proprio contributo affinché si raggiunga una ipotesi di accordo condivisa con il più ampio consenso possibile.

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

6. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e successive modifiche, è così composta:

Per la parte datoriale:
Dott.xxxx (Presidente)
Dott. xxxx (Componente)
Dott. xxxxx (Componente)

1. Per la parte sindacale:

I componenti della Rappresentanza sindacale unitaria:

...

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

... (CGIL FP)

... (CISL FP)

... (UIL FPL)

... (CSA RAL)

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle Aree operatori, operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevate Qualificazioni, del vigente ordinamento professionale CCNL 16.11.2022, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato dalla data di stipula del CCI per gli istituti contrattuali previsti.
3. Il presente CCI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.80 CCNL 16.11.2022), secondo la disciplina prevista nel presente CCI. La sessione negoziale va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.
7. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'Ente.
8. 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 C.C.N.L. del 16.11.2022, l'ente può provvedere, in via provvisoria, sulle materie 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.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 30 giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, inviata alle altre tramite posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 16.11.2022)
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I- PREROGATIVE SINDACALI

Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. I servizi pubblici da considerare essenziali, sono quelli risultanti dal seguente elenco:

Servizio/Ufficio	Attività essenziali	Contingente minimo	
		N.ro	Area
Stato Civile	Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento. Dichiarazioni di nascita e di morte.	1	Istruttori
Elettorale	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.	1	Funz. di E.Q.
Servizi Cimiteriali	Trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme	1 1	Istruttori
Polizia Locale	Assicurare con un nucleo di personale limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività antinfortunistica e di pronto intervento; c. assistenza al servizio attinente alla rete stradale.	1	Istruttori
Servizio personale del	Limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze 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 e il 15 di ogni mese	1	Funz. di E.Q.

Protezione civile	Da presidiare con personale in reperibilità (se istituita)	1 1	Istruttori Operatori esperti
Servizi a rete	Interventi urgenti ed indifferibili alle reti	1	Operatori

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a. i responsabili degli uffici e dei servizi, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
 - b. i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - c. durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - d. le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e. in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o altri mezzi di comunicazione/diffusione.
 3. Per quanto non previsto dal presente articolo, si fa riferimento alle norme vigenti.

Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNQ vigente, oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina del CCNQ. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c) le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, che si svolgono di norma fuori orario di lavoro;
 - d) oltre il monte ore di cui sopra, le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione del CCNQ, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente, ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
 - a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o

- dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
- b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - c) in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
 - d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
 - e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNQ è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U, le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.
4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNQ e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - Promozione delle pari opportunità;
 - Qualità dei servizi erogati;
 - Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

TITOLO II - LAVORO ORDINARIO E STRAORDINARIO

Art. 8 – Flessibilità oraria

1. Fermi restando i principi in materia di orario di lavoro, previsti all'art. 29 del CCNL vigente, nonché la vigenza dell'orario di lavoro del personale del Comune, in attuazione dell'art. 7, comma 4, lett. p) del CCNL vigente in tema di flessibilità temporale, le parti convengono, al fine di conseguire una maggior conciliazione tra vita lavorativa e professionale del personale, di consentire di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita di trenta minuti, sia nell'orario mattutino che in quello pomeridiano per un massimo

di un'ora al giorno e, di conseguenza, di rimodulare l'uscita fino a concorrenza dell'impegnativa oraria giornaliera ordinaria.

2. Qualora il recupero del debito orario non avvenga nella medesima giornata, il lavoratore ha l'obbligo di recuperare il debito orario e compensare la flessibilità entro il mese in corso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio. Il recupero può essere effettuato nel mese successivo a quello di maturazione soltanto nelle seguenti ipotesi:

- Malattia insorta che si protrae per una durata tale nel mese da non consentire la prestazione dovuta entro il termine prestabilito;
- Fruizione della flessibilità nell'ultimo giorno del mese.

3. Il debito orario non recuperato entro il mese di maturazione verrà trattenuto nella busta paga.

4. Rimane la facoltà di giustificare l'eventuale debito orario dell'ultimo giorno del mese con il ricorso al permesso breve di cui all'art. 42 del CCNL 16/11/2022.

All'interno delle fasce di flessibilità non può essere autorizzato il ricorso al lavoro straordinario.

Art. 9 - Lavoro Straordinario e supplementare

- 1) Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, art. 40 del CCNL 22.1.2004 e art 32 del CCNL 16/11/2022.
- 2) Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro settimanale.
- 3) Per il personale a tempo parziale si rimanda, altresì, alle disposizioni previste dall'art. 62 del CCNL 16.11.2022 in materia di lavoro supplementare.
- 4) Fermo restando il principio secondo il quale la prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore, le prestazioni del lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
- 5) Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario. In proposito potrà essere utilizzata al massimo la somma stanziata nell'anno 1998 ridotta del 3%. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare la parte variabile del fondo delle risorse decentrate.
- 6) Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il detto fondo.
- 7) Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione dei dirigenti o dagli incaricati di E.Q. cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. Al momento dell'autorizzazione il Responsabile di Area di E.Q. potrà prevedere che la prestazione di lavoro straordinaria venga compensata con la fruizione di riposo. Il dipendente potrà manifestare la propria accettazione al momento della comunicazione della disposizione autorizzativa.
- 8) La prestazione di lavoro straordinario comporta l'attribuzione di un compenso maggiorato ai sensi del comma 5 art 32 CCNL 16/11/2022.
- 9) Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, la fruizione di riposo compensativo non determina l'erogazione della maggiorazione prevista per la prestazione di lavoro straordinario. La compensazione opera senza tenere conto del fatto che le ore di lavoro straordinario sono remunerate con la maggiorazione.
- 10) Per esigenze eccezionali - debitamente motivate - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL 1.4.1999 può essere elevato, fermo restando il limite

delle risorse previste dallo stesso art. 14, per un numero di dipendenti non superiore al 2%.

- 11) Per quanto non previsto dai contratti nazionali, si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.
- 12) In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018, in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017, i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al Comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di Polizia locale per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.
- 13) In relazione al trattamento economico per attività prestata in giorno festivo, si rinvia alla disciplina contenuta nell'art. 24 del CCNL 14.09.2000.

Art. 10 - Banca delle ore

1. E' istituita nell'ente la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.
3. Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario è fissato aziendalmente nel limite massimo del 25% del monte ore pro-capite.
4. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo
5. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022;
6. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.
7. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
8. Tali incontri dovranno essere convocati, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta.
9. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
10. Con cadenza trimestrale verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.
11. Le prestazioni di lavoro straordinario, rese oltre il limite delle ore per le quali si chiede il recupero, non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orarie.

TITOLO III- UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 11 - Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. La quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
2. L'ente rende annualmente disponibile alla contrattazione tutte le risorse confluite nel fondo risorse decentrate di cui all'art 79 CCNL 16/11/2022 al netto delle risorse necessarie per corrispondere i trattamenti economici di cui all'art 80 comma 1 CCNL 16/11/2022.
3. La giunta in sede di linee di indirizzo individua, in termini percentuali o in valori assoluti, il budget da destinare ai singoli istituti con particolare riferimento alle specifiche responsabilità, all'indennità di funzione, alla performance e alle Progressioni economiche.
4. La ripartizione delle risorse finanziarie rispetta il principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito e della corrispettività e pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D. Lgs. 165/2001 e s.m.i).

Art. 12 Indennità condizioni di lavoro - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. L'indennità, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, ha la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, durante lo svolgimento della propria attività, può essere assoggettato.
3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16/11/2022.
4. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
5. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei soggetti beneficiari, le aree di inquadramento e/o i profili professionali.
6. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dell'indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale a cura del competente dirigente o Responsabile di EQ a cui il dipendente è assegnato.
8. L'importo dell'indennità di cui al presente titolo è indicato per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza è opportunamente rapportato alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente titolo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.
10. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento degli incaricati di E.Q., previa apposita conferenza di servizi, e previa

verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative e della previsione delle risorse economiche nel fondo risorse decentrate e sulla scorta dei criteri approvati.

11. Le indennità di rischio e di disagio sono incompatibili con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022.
12. La liquidazione delle indennità avviene a consuntivo con apposito atto dell'incaricato di E.Q. e a seguito della verifica della sussistenza dei presupposti.

Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro

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 presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1; a tal fine non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta l'esposizione a particolari condizioni di lavoro.
3. La misura dell'indennità di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00 sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
4. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL del 16.11.2022.
5. La misura dell'indennità di condizioni di lavoro è determinata in considerazione dei fattori appresso indicati.
 - Si definisce attività disagiata quella del personale che opera con prestazioni lavorative caratterizzate da:
 - a) Improgrammabilità dell'orario di servizio e/o riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale 1)
 - b) Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico (peso causale 3)
 - c) Ampia flessibilità del modello organizzativo del servizio, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi – formazione) (peso causale 5)
6. Vengono definite attività esposte a rischio quelle che comportano una esposizione diretta e continua:
 - a. Con sostanze chimiche e/o biologiche (peso 1);
 - b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati (peso 1);
 - c. attività di spazzamento strade (peso 3);
 - d. Attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati ivi compresa raccolta e smaltimento (peso 3);

- e. Attività con esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere (peso 3);
- f. Attività con impiego di macchine complesse ed esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scaricoe/o attività con impiego di mezzi meccanici, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, traumi, (peso 3);
- g. Attività di manutenzione dell'acquedotto, fognature e della rete di illuminazione (peso3);
- h. Conduzione cucina (peso 3).
- i. Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico (peso 3)
- j. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori (peso 5).
- k. Attività svolte prevalentemente in particolari, pesanti e insalubri condizioni ambientali (peso 5).
- l. Attività di prevenzione e accertamento di infrazioni al codice della strada svolta dagli ausiliari del traffico (peso 5).

La condizione del rischio non è collegata al profilo professionale attribuito al personale, ma dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui i dipendenti operano.

L'indice di rischio che si attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento è il seguente e viene determinato in relazione alla sommatoria dei relativi pesi:

- a) indice di rischio basso (peso causale 1)
 - b) indice di rischio medio (peso causale 3)
 - c) indice di rischio alto (peso causale 5)
7. Si definisce attività di maneggio valori quella del personale formalmente incaricato addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, (con esclusione del bancomat), dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali.
- La pesatura del maneggio valori,calcolata sull'ammontare totale dei valori di cassa maneggiati nell'anno di riferimento è la seguente:
- a) per importi inferiori a 10.000,00 euro (peso causale 2
 - b) da € 10.001,00 a € 50.000,00 (peso causale 3);
 - c) oltre €50.0001,00 (peso causale 5);
8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente

Disagio	Disagio tipo a)	Disagio tipo b)	Disagio tipo c)
Pesatura disagio	1	3	5
Rischio	Lettere a) e b)	Lettere da c) ad i)	Lettera j), k) ed l)
Pesatura rischio	1	3	5
Maneggio Valori	Fino a 10.000,00	Da euro 10.001,00 a 50.000,00	Oltre euro 50.001,00
Pesatura maneggio	2	3	5

e annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati, desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili e del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali attività e dei criteri come da tabella

9. riepilogativa:

10. Individuate le condizioni di lavoro e graduate le stesse, l'indennità massima erogabile giornaliera potrà essere erogata come appresso specificato:

Punteggio dei fattori	Fascia indennità
Da 1 a 3 punti	€ 3,00*
Da 4 a 6 punti	€ 3,75*
Da 7 a 8 punti	€ 5,25*
Da 9 a 10	€ 7,50*
Da 11 a 12 punti	€ 12,00*
Oltre 12 punti	€ 15*

* I predetti importi andranno riproporzionati in relazione al tempo di lavoro previsto nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Si precisa, rispetto alla stessa unità di personale, che:

Qualora ricorrano più di una attività da remunerare con l'indennità di condizione di lavoro, per la determinazione della fascia di indennità si sommano i punteggi di ciascuna attività.

Qualora all'interno della stessa attività ricorrano diverse fattispecie contrattualmente previste per la determinazione della fascia d'indennità si fa riferimento alla fattispecie con il punteggio più alto.

Art. 14 Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 16.11.2022, per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti titolare di Incarichi di Elevata Qualificazione, con l'esclusione del personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente, può essere riconosciuta una indennità di un importo fino a euro 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.

2. Per Specifiche Responsabilità si intendono le seguenti attività:

Direzione o coordinamento di un Ufficio o Servizio e dei correlati procedimenti amministrativi complessi in autonomia gestionale e organizzativa;

Coordinamento di funzioni e servizi in caso di assenza o impedimento del responsabile incaricato di E.Q.

Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

Svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.

L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità non deve essere generalizzata e sostitutiva dei compensi legati alla performance né volta a compensare competenze ascrivibili alle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 16.11.2022. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

1. A titolo esemplificativo e non esaustivo:

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

4. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovate e sono riproporzionati ai mesi di effettivo servizio prestato. Per mese di servizio prestato si intende il periodo lavorato per almeno 15 giorni di calendario. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile di E.Q.:

- 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 Servizi.

5. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti al personale in servizio per l'intero anno. Per il personale con rapporto di lavoro part time l'indennità è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

6. 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 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. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

7. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, dal Responsabile dell'Area di assegnazione del dipendente.

8. L'attribuzione degli incarichi di cui al presente articolo avviene con atto formale di nomina e, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità. Tale provvedimento sarà comunicato all'ufficio del personale e alla RSU. Per l'anno in corso, qualora non adottati, si terrà conto dei provvedimenti di nomina esistenti.

Ai fini dell'applicazione della piattaforma per gli anni successivi, l'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza delle E.Q., finalizzata alla individuazione degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Ciascuna E.Q. verifica al termine di ogni anno il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo e, qualora vengano meno le dette condizioni ovvero qualora intenda rimodulare in aumento o in diminuzione i responsabili dei servizi individuati, dovrà richiedere la convocazione della predetta conferenza.

9. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000,00 euro, elevabili a 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ è determinato in relazione ai seguenti elementi:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	
max 15 Punti	Organizzazione (A)
max 21 Punti	Complessità (B)
max 15 Punti	Livello di autonomia (C)
max 30 Punti	Attività gestita (D)
max 15 Punti	Responsabilità (C)
Max 4 Punti	Incarico di sostituzione del titolare di E.Q. (F)

come di seguito specificato

Organizzazione (A)

VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti

La pesatura delle attività gestite dal responsabile del/i Servizio/i viene effettuata dai Dirigenti e/o dai Responsabili di EQ e al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto:

Complessità organizzativa (numero dipendenti assegnati).

Fino a 1, nessun punteggio.

fino a due, basso (1)

da tre a cinque, medio (3)

da sei in poi alto (5)

Grado relazioni esterne: basso-medio-alto (1-3-5)

Grado relazioni interne: basso-medio-alto (1-3-5)

Complessità (B)

VALUTAZIONE MASSIMA 21 punti

La pesatura delle attività gestite dal responsabile del/i Servizio/i viene effettuata dai Dirigenti e/o Responsabili di E.Q. e al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto del

Grado complessità giuridica basso-medio-alto (1- 4 -7)

Grado complessità tecnica basso-medio-alto (1- 4 -7)

Grado complessità gestionale: basso-medio-alto (1- 4 -7)

Livello di autonomia (C)

VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti

La pesatura delle attività gestite dal responsabile del/i Servizio/i viene effettuata dai Dirigenti e/o dai Responsabili di E.Q. e al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:

punti 5: Il soggetto svolge incarichi che comportano un basso livello di autonomia operativa.

punti 10: Il soggetto svolge incarichi che comportano un medio livello di autonomia operativa.

Punti 15: Il soggetto svolge incarichi che comportano un alto livello di autonomia operativa.

Gestione (D)

VALUTAZIONE MASSIMA 30 punti

La pesatura delle attività gestite dal responsabile del/i Servizio/i viene effettuata dai Dirigenti e/o dai Responsabili di E.Q. 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 e al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:

Punti 7: Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse previsti da leggi o regolamenti con ampiezza di possibili soluzioni su modelli e regole predefinite secondo l'esperienza del servizio di appartenenza.

Punti 15: Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse anche se ripetitive che comportano rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).

Punti 30: Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse non ripetitive che comportano notevole impegno rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).

Responsabilità (E)

VALUTAZIONE MASSIMA 15 punti

La pesatura delle attività gestite dal responsabile del/i Servizio/i viene effettuata dai Dirigenti e/o dai Responsabili di E.Q. e al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:

- Responsabilità civile basso-medio-alto (1-3-5)
- Responsabilità penale basso-medio-alto (1-3-5)
- Responsabilità contabile basso-medio-alto (1-3-5)

Max 4 Punti	Incarico di sostituzione del titolare di E.Q. (F)
-------------	---

10. La misura dell'indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

a) in sede di linee di indirizzo la giunta comunale propone, in termini percentuali o in valori assoluti la quota delle risorse da destinare all'istituto.

b) ripartizione del budget rispetto al punteggio ottenuto in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00 o 4.000,00 qualora si tratti di personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.

I superiori importi, qualora il budget assegnato alle specifiche responsabilità risulti insufficiente a compensare tutti gli aventi diritto, saranno riproporzionati in relazione all'effettivo stanziamento.

Art. 15 – Indennità di funzione Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 gli enti possono erogare al personale della polizia locale, inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito,

secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia.

2. Per incarichi di responsabilità si devono intendere quelli che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria ovvero:

- ✓ Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in autonomia gestionale e organizzativa;
- ✓ Coordinamento di funzioni e servizi in capo all'Area in caso di assenza o impedimento del responsabile di E.Q.;
- ✓ Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore Area

Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a € 3.000,00o € 4.000,00 qualora si tratti di personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQè determinato in relazione al grado rivestito e alle seguenti variabili:

1. Organizzazione: max punti 15

Complessità organizzativa (bassa:1 - media: 3 -alta: 5)

- Numero dipendenti assegnati:
fino a due – basso, da tre a cinque – medio, da sei in poi- alto)
- Grado relazioni esterne: (bassa:1 - media: 3 -alta: 5)
- Grado relazioni interne: (bassa:1 - media: 3 -alta: 5)

2. Complessità: max punti 15

Complessità giuridica: basso: 1 – medio:3 – alto:5

Complessità tecnica: basso: 1 – medio:3– alto:5

Complessità gestionale: basso: 1 – medio:3 – alto5

3. Grado rivestito: max punti 15

	Grado	Punti
Area Funzionari / E.Q. (Categ. D)	-Commissario capo funzionario -Commissario ispettore superiore	15
Area Istruttori (Categ. C)	-Ispettore Capo	10
	-Ispettore principale -Ispettore	8
	-Assistente Capo -Assistente di Polizia	6

4. Responsabilità max punti 15

- Responsabilità civile: basso: 1 – medio:3 – alto:5
- Responsabilità penale: basso: 1 – medio:3 – alto:5
- Responsabilità contabile: basso: 1 – medio:3 – alto:5

5. Peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali, ambientali dell'entemax punti 40

D1)

Presidi di sicurezza locali	Punti
Assenza	15
Presenza di uno	10
Presenza di più di uno	5

D2)

Caratteristiche Dimensionali	N° Abitanti	Punti
Ente con popolazione	<= 1.000	3
Ente con popolazione	>1.000 <= 5.000	5
Ente con popolazione	>5.000 <=15.000	7
Ente con popolazione	>15.000	10

Le peculiarità riferite alle caratteristiche dell'Amministrazione sono individuate tra quelle di seguito rappresentate:

1	ordinarie competenze in ambiti della sicurezza urbana, tutela dell'ambiente e tutela sociale, con limitate criticità sociali e non rilevanti disagi socio-economici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne	5
2	rilevanti competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con significative criticità sociali e con rilevanti disagi socio-economici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne	10
3	elevate ed ampie competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con elevate criticità sociali e con estesi disagi socio-economici, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne	15

Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto scritto del Dirigente competente che, anche su proposta del Responsabile del servizio di polizia locale individua i nominativi del personale ai quali sono attribuite le specifiche responsabilità connesse al grado ed al ruolo rivestiti, ne determina la misura entro i limiti indicati in precedenza osservando i criteri previsti dal presente articolo.

L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza del Dirigente e/o Responsabile di E.Q. della Polizia Locale, mediante determina di nomina.

Gli incarichi hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati, e sono riproporzionati ai mesi di effettivo servizio prestato. Per mese di servizio prestato si intende il periodo lavorato per almeno 15 giorni di calendario. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile di E.Q.:

- 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 altri Servizi.

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

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. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

La liquidazione della indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, dal Responsabile di Area di assegnazione del dipendente.

La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

in sede di linee di indirizzo la giunta comunale propone, in termini percentuali o in valori assoluti la quota delle risorse da destinare all'istituto.

ripartizione del budget rispetto al punteggio ottenuto in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00 o 4.000,00 qualora si tratti di personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.

I superiori importi, qualora il budget assegnato alle specifiche responsabilità risulti insufficiente a compensare tutti gli aventi diritto, saranno riproporzionati in relazione all'effettivo stanziamento.

Art. 16 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022, al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera, intendendo come tale quella svolta per l'intera giornata lavorativa, in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera pari ad € 2,50 per ogni giornata di lavoro.

2. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'Ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento dell'attività svolta all'esterno. In tal caso, la condizione per l'erogazione della indennità è che l'attività sia svolta all'esterno per almeno il 70% dell'impegno orario giornaliero. In questi casi, la misura dell'indennità giornaliera è fissata in euro 2,00 per ogni giornata di lavoro.

3. Per il personale a tempo parziale l'impegno orario all'esterno di cui ai superiori commi 1 e 2 dovrà essere riproporzionato in relazione al proprio orario di lavoro.

4. Per le medesime motivazioni, l'indennità di cui tratta non potrà essere erogata nei casi di assenze per l'intera giornata lavorativa, qualunque sia la motivazione della stessa.

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Dirigente e/o Responsabile di E.Q. della Polizia Locale, e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo delle risorse decentrate. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale e alla RSU.

6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione dell'incaricato di E.Q..

7. La detta indennità non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL stipulato in data 21 maggio 2018.

Art. 17–Turno

1. L'Ente in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali può istituire turni giornalieri di lavoro. E' esclusa la turnazione qualora il servizio possa essere assicurato mediante particolari e diverse articolazioni di lavoro.

2. Il turno è l'attività svolta in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore, espletato in modo continuativo e senza interruzione, nel senso che esso richiede l'erogazione delle prestazioni per tutta la durata della fascia oraria interessata, senza alcuna interruzione qualunque sia la sua durata. I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni.

3. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere e devono essere distribuite nell'arco del mese in modo da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuata in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno in relazione all'articolazione adottata dall'Ente. Il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è riferito al mese.
4. L'articolazione del turno è funzionale alle esigenze del servizio e quindi la sua definizione è di competenza del Dirigente e/o del Responsabile di E.Q.
5. L'articolazione dei turni deve essere distribuita in modo articolato e avvicinato tra il personale turnista.
6. Ai fini della corresponsione dell'indennità si rimanda alle previsioni dell'art. 30 CCNL 16.11.2022.
7. L'assenza di rotazione del personale che opera sempre nello stesso arco temporale, pur in presenza di organizzazione di servizio in più turni, non determina l'erogazione dell'indennità.
8. Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute a esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio, non fanno perdere il diritto d'indennità di turno.
9. L'indennità di turno vale a compensare, integralmente, il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario.

Art. 18– Reperibilità

1. La decisione di istituire il servizio di pronta reperibilità, nell'ambito delle aree di pronto intervento individuate, spetta all'ente nella sua veste di datore di lavoro; in quella sede, in relazione alle esigenze organizzative che si intendono soddisfare, saranno quantificati ed individuati anche i lavoratori da collocare in reperibilità all'interno del servizio o dell'ufficio competente.
2. Il servizio di pronta reperibilità prevede che in caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Il rientro in servizio determina la perdita dell'indennità di reperibilità e il pagamento dello straordinario. Su richiesta del dipendente le ore di lavoro prestate possono essere compensate con equivalente recupero orario.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.
5. L'importo ai sensi dell'articolo 24 del CCNL 2016/2018 è stabilito in € 10,32 per 12 ore al giorno ed è raddoppiato se la reperibilità ricade in giornata festiva.
6. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. i) e lett. k) del ccnl 16.11.2022, le parti si danno atto che, in caso sia necessario, per mancanza di personale, elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese, l'elevazione può arrivare fino ad un massimo di 8 volte in un mese e in tal senso l'indennità sarà elevata fino ad un massimo di € 11,32.
7. Nei mesi in cui sussiste un numero di turni fino a 6, l'indennità rimane fissata in € 10,32 per 12 ore al giorno.

Art. 19 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance all'interno del P.I.A.O., qualora previsto dalla legge, definirà la quota spettante al singolo dipendente sulla base di quanto stabilito al comma 1 per ogni singolo obiettivo. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo

stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate in fase di consuntivazione. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale risulterà almeno pari al 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:

- al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95%
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60%.
3. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra gli obiettivi con le modalità di cui al comma 1.

Art. 20 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del d.lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Dirigente o E.Q., utilizzando la scheda individuale contenuta nel Sistema di misurazione e valutazione della Performance. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. Il premio correlato alla performance individuale verrà erogato solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 70%.

3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, e almeno 6 mesi di presenza in corso dell'anno solare hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.

4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.

5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

6. Al fine di definire la quota spettante al singolo dipendente viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali assunzioni o cessazioni in corso d'anno.

7. Il budget destinato annualmente alla performance individuale in sede di linee di indirizzo da parte della giunta comunale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.

8. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 la quota individuata per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale è pari al 30%. Il numero di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 20% del personale partecipante al premio della performance individuale.

9. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

- Valutazioni uguali o superiori al 95%: 100% del budget individuale;
- Valutazione tra il 70% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
- Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di produttività.

10. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità/utilizzi, escluso le risorse di cui all'art. 80 comma 2 lett. g, le risorse risultanti aumentano la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte.

Art. 21 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge- correlazione

1. Le parti concordano che gli incentivi previsti dalla Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in appositi regolamenti comunali in materia di compensi.
2. La corresponsione delle risorse di cui trattasi debbono essere previste nella costituzione del fondo.
3. In attuazione dell'art. 20, comma 1, lettera h) del CCNL 16.11.2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato dei titolari di E.Q. decorrente dal 01/01/2023 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

incentivi di legge ex art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16.11.2022	% di abbattimento retribuzione di risultato
Fino a 10.000,00	5%
Da 10.000,01 a 20.000,00	10%
Oltre 20.000,00	15%

3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

Art. 22 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato ai titolari di E.Q.

1. La valutazione del risultato sarà a cura del Nucleo di valutazione.

La misura della indennità di risultato delle posizioni organizzative, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura non inferiore al 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse è determinata nel seguente modo:

Il risultato del processo valutativo costituisce la base per il calcolo della retribuzione di risultato, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, nonché dalla contrattazione decentrata integrativa. Terminata l'attività di valutazione le schede vengono trasmesse al Sindaco anche ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato.

2. La retribuzione di risultato spettante è calcolata in funzione del punteggio ottenuto nella valutazione così come segue:

- Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di indennità di risultato.

- Valutazione tra il 70% e il 94,99%: distribuzione della retribuzione di risultato direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito.

- Valutazione pari o superiore al 95% erogazione della percentuale massima di retribuzione di risultato erogabile.

3. L'importo dell'indennità di risultato attribuibile alla singola posizione organizzativa si ottiene come segue:

Il budget complessivo destinato all'indennità di risultato viene diviso per il numero dei dipendenti titolari di E.Q. determinando così il budget massimo individuale.

Il budget individuale come sopra determinato viene diviso per il punteggio massimo ottenibile nella scheda di valutazione e moltiplicato per il punteggio effettivamente ottenuto.

4. Eventuali risparmi costituiscono economie di bilancio per l'anno di riferimento.

Art. 23- Progressione Economica all'interno delle aree - criteri e procedure

1. La progressione economica all'interno dell'Area che si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, ovvero complessivamente non superiore al 50% dei soggetti aventi titolo, con

arrotondamento alla unità inferiore, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione.

2.L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante di parte stabile e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è indicato in sede di atto di indirizzo da parte della Giunta Municipale.

3.In caso di incrementi del differenziale attribuiti al personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), agli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e al personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL), si farà fronte con le medesime somme messe a disposizione annualmente.

4. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 2 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo. È, inoltre, condizione necessaria non aver avuto, negli ultimi 2 anni, procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa; qualora alla data di scadenza della presentazione delle domande siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento; se lo stesso si concluderà con una sanzione superiore alla multa ne determinerà l'esclusione dalla procedura.

5. Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come indicato dalla seguente Tabella:

Ponderazione dei criteri di valutazione per le progressioni economiche				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore al 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Capacità culturali e professionali	Totale massimo
Operatori	70	30	==	100
Operatori esperti	70	20	10	100
Istruttori	70	20	10	100
Funzionari E.Q.	80	10	10	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di

comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito assegnando un punto per ogni anno o frazione di anno superiore a sei mesi e comunque sino al punteggio massimo previsto dalla superiore tabella per le singole aree. In caso di assenze a qualsiasi titolo, superiori al 50% dei giorni lavorativi, verranno attribuiti 0,50 punti per ciascun anno o frazioni di anno superiore a sei mesi.

C. Capacità culturali e professionali

Le capacità culturali e professionali sono quelle acquisite nel corso della vita professionale del dipendente.

Ad eccezione del titolo di studio, per quanto riguarda la formazione, verranno tenuti in considerazione i corsi, frequentati dall'ultima progressione economica e comunque nell'ultimo quinquennio.

Descrizione	punti
Possesso di titolo di studio che consente l'accesso alla categoria/Area superiore rispetto a quella di appartenenza	5 per ciascun titolo e comunque sino al punteggio massimo previsto dalla superiore tabella per le singole aree
Corsi di perfezionamento di durata annuale e/o master di durata annuale con valutazione finale positiva	3 per ciascun Corso/Master e comunque sino al punteggio massimo previsto dalla superiore tabella per le singole aree
Corsi di formazione/convegni/webnair con attestato di partecipazione	0,30 per ogni corso e comunque sino al punteggio massimo previsto dalla superiore tabella per le singole aree
Presidente/membro commissione gara/concorso	1,5 per ogni incarico e comunque sino al punteggio massimo previsto dalla superiore tabella per le singole aree
RUP o responsabile del procedimento	1 per ogni anno di incarico e comunque sino al punteggio massimo previsto dalla superiore tabella per le singole aree
Mansioni superiori	1 per ogni anno di incarico e comunque sino al punteggio massimo previsto dalla superiore tabella per le singole aree
Incarichi extra istituzionali autorizzati art. 53 D. Lgs. n. 165/2001	1 per ogni incarico e comunque sino al punteggio massimo previsto dalla superiore tabella per le singole aree
incarichi formalmente attribuiti ovvero documentati da registrazione su piattaforme/portali istituzionali per accesso a servizi fruiti dall'Ente	1 per ogni incarico e comunque sino al punteggio massimo previsto dalla superiore tabella per le singole aree

6. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto del 3% con arrotondamento all'unità superiore nel caso di frazioni uguali o superiori a 0,5.

8. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. A parità di punteggio, si tiene conto, nel rispetto dell'ordine di elencazione, dei seguenti criteri:

- Punteggio più alto a titolo di performance individuale ottenuto nel corso del triennio;
- Valutazione conseguita a titolo di performance individuale nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.
- Minore età

8. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno dell'Area professionale in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento
9. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi carattere di certezza stabilità e continuità del fondo risorse decentrate.
10. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.
11. Dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste le progressioni economiche, il Responsabile dell'Area nella quale è incardinato il servizio del personale, pubblica un avviso destinato a tutti i dipendenti, per attivare la procedura delle dette progressioni. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali documenti da presentare.
12. Scaduto detto termine, il Responsabile di Area provvede alla redazione della relativa graduatoria, sulla base dei criteri sopra indicati.
13. La graduatoria viene portata a conoscenza dei singoli richiedenti da parte del Responsabile Servizio Personale e diventa definitiva dopo 10 giorni dalla comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza iscritta di riesame del proprio punteggio al Servizio Personale entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Responsabile dell'Area in cui è incardinato il Servizio Personale, esaminate, congiuntamente al Responsabile dell'Area alla quale appartiene il dipendente, o al segretario comunale, nel caso in cui il dipendente sia titolare di E.Q., le eventuali istanze di riesame e verificati i relativi punteggi, provvede alla pubblicazione della graduatoria definitiva.
14. La graduatoria ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Art. 24 -Servizio Mensa/Buoni Pasto

L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 35 del CCNL del 16.11.2022 attribuire al personale buoni pasto sostitutivi da consumare presso esercizi convenzionati.

In caso di lavoro agile o lavoro da remoto non è prevista l'erogazione del buono pasto.

Art. 25 – Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
 - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi.
- 3.E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Enti/Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
- 4.L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni Dirigente si impegna ad elaborare di un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZIA DEL PERSONALE

Art. 26 - Eccedenza di Personale

Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

TITOLO V - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 27- Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 28 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.
2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.
3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione. I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.
4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito indicati
Propositivi su:
 - *predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;*
 - *promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;*
 - *temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;*
 - *iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;*

- *analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);*
- *diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;*
- *azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;*
- *azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.*

Consultivi, formulando pareri su:

- *progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;*
- *piani di formazione del personale;*
- *orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;*
- *criteri di valutazione del personale,*
- *contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.*

Di verifica su:

- *risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;*
- *esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;*
- *esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;*
- *assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.*

5. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e svolge una relazione annuale sull'attività svolta.

6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico; per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Art. 29- Tutela della Privacy

Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla vigente normativa e dal regolamento UE 679/2016.

TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 30- Monitoraggio e verifiche

Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 31 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali.

SOTTOSCRIZIONE:

Luogo: Tusa

Data: 29.12.2023

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	TESTAGROSSA ANNA ANGELA	F.to Anna Angela Testagrossa
2. Componente		
3. Componente		

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
FP CGIL	SEBASTIANO NOTO	F.to Sebastiano Noto
2.		
3.		
4.		

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:		FIRMA
FP CGIL MAIORANA ROSARIO		F.to Rosario Maiorana
FP CGIL MICELI DOMENICO		F.to Domenico Miceli
CSE FLPL DICCAP SACCONI ANGELA		F.to Angela Saccone