



# COMUNE DI ROMENTINO

PROVINCIA DI NOVARA

Prot. n. 14895/22.12.2023

**VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023/2025 E CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023**

L'anno 2023 (duemilaventitre) il giorno 22/12/2023, alle ore 12.00 presso la sede comunale

Le Delegazioni trattanti di Parte Pubblica e Sindacale,

- Vista, l'intesa raggiunta e sottoscritta con le OO.SS. in data 13.12.2023
- Visto il parere favorevole reso dal Revisore dei Conti dell'Ente Prot. n. 14.742 del 19.12.2023
- Vista la deliberazione di G.M. n. 131 del 21.12.2023;
- Vista la deliberazione di G.M. n. 135 del 21.12.2023;

### SOTTOSCRIVONO IN VIA DEFINITIVA

quanto concordato in sede di pre-intesa e trasposto nel contratto di cui all'intestazione, che qui si allega quale parte integrante e sostanziale del presente verbale.

#### Delegazione di Parte Pubblica:

VARALLO Dott. DARIO – Responsabile Servizi Socio-Demografici - Presidente

BOZZOLA Dott.ssa Elena – Responsabile Area Amministrativa-Contabile

RIGGIO Arch. Elena – Responsabile Area Urbanistica

MEDINA Dott.ssa Ivana – Responsabile Area Vigilanza

#### Delegazione di parte Sindacale:

##### Organizzazioni sindacali territoriali:

CGIL - ORLANDI Francesco

CISL - GAVINELLI Mauro

UIL - DE GRANDIS Stefano

CGA

##### Componenti R.S.U.:

GENESTRONI Laura

IACOMETTI Stefano

PORZIO Antonella

COTTONE Claudio



COMUNE DI ROMENTINO  
PROVINCIA DI NOVARA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023/2025 E  
CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI DEL  
FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023

In data 22/12/2023 alle ore 12.00 presso la residenza municipale del Comune di Romentino, ha avuto luogo l'incontro

TRA

- **la Delegazione di Parte Datoriale composta dai sigg.ri**
  - VARALLO Dott. Dario – Responsabile dei servizi Socio-Demografici - Presidente PRESENTE
  - BOZZOLA Dott.ssa Elena – Responsabile Area Amministrativa-Contabile PRESENTE
  - RIGGIO Arch. Elena – Responsabile Area Urbanistica PRESENTE
  - MEDINA Dott.ssa Ivana – Responsabile Area Vigilanza PRESENTE

E

- **la Delegazione Sindacale composta dai sigg.ri**  
Componenti della R.S.U.
  - GENESTRONI Laura PRESENTE
  - IACOMETTI Stefano PRESENTE
  - PORZIO Antonella PRESENTE
  - COTTONE Claudio PRESENTE  
Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali
  - CGIL - ORLANDI Francesco - Rappresentante dell'Organizzazione Sindacale Territoriale PRESENTE
  - CISL - GAVINELLI Mauro - Rappresentante dell'Organizzazione Sindacale Territoriale PRESENTE
  - UIL - DE GRANDIS Stefano - Rappresentante dell'Organizzazione Sindacale Territoriale PRESENTE
  - CSA ASSENTE

- **Assiste in qualità di uditore il Vicesindaco Sig. Carlo Gambaro**

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 27.02.2023 ad oggetto "Costituzione della delegazione trattante di parte datoriale - CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022";

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 23.05.2023 ad oggetto "Fondo risorse decentrate per l'anno 2023. Indirizzi per la costituzione parte variabile. Direttive per la contrattazione decentrata integrativa";

VISTA la determinazione n. 04 del 02.03.2023 ad oggetto: Costituzione del Fondo delle risorse stabili decentrate anno 2023;

VISTA la determinazione n. 06 del 12.06.2023 ad oggetto "Costituzione del Fondo per lo sviluppo delle risorse decentrate anno 2023" e n. 07 del 07.12.2023 ad oggetto "Costituzione del Fondo per lo sviluppo delle risorse decentrate anno 2023 Integrazione";

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo 2023/2025 e criteri di ripartizione delle risorse disponibili del fondo risorse decentrate - anno 2023.

**Art. 1**  
**Oggetto e obiettivi**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

**Art. 2**  
**Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

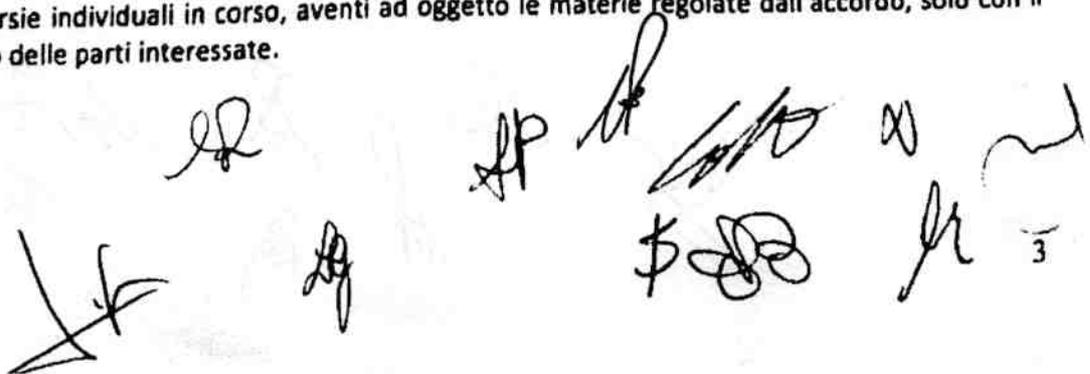
1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato – ivi compreso il personale comandato o distaccato. Il presente contratto si applica altresì al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale dell'ente.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 1 gennaio 2023 - 31 dicembre 2025. Con cadenza annuale sono negoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico – finanziaria dell'Ente.
3. Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati. Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.
4. Per quanto non previsto nel presente CCI, si rinvia al vigente CCNL.

**Art. 3**  
**Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

**Art. 4**  
**Interpretazione autentica dei contratti integrativi**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



Handwritten signatures and initials of the parties involved in the contract, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a small '3' written below them.

**Art. 5**  
**Ammontare e utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane  
e per la produttività (risorse decentrate)**

1. Le Parti concordano:
- a. che 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;
  - b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
  - c. che non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

**Art. 6**  
**Criteri per l'attribuzione dei premi di performance individuale**

1. Le parti concordano che al **10%** dei dipendenti che conseguano la **valutazione più elevata**, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b) nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

Premi correlati alla performance individuale	€
Numero complessivo dipendenti valutabili	
Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) - performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti	€
Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione <b>(10%)</b>	
Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa - media individuale*0,3*numero dipendenti: somma per maggiorazione	€
Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati - somma per maggiorazione	€

2. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
- non aver mai conseguito la maggiorazione;
  - superiore valutazione media del triennio;
  - anzianità di servizio presso l'Ente.

**Art. 7**  
**Progressioni economiche all'interno delle aree**

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 2019 - 2021 del 16/11/2022. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106 del CCNL 2019 - 2021 del 16/11/2022.
2. Le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area" attivabili annualmente. Le parti, conseguentemente, possono provvedere annualmente - in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato.
3. Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 4 (quattro) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di 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.
4. In linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022 e quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti stabiliscono che i differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche") sono attribuiti sulla base dei criteri e dei relativi pesi di seguito indicati:

<b>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali e pesi</b>		
<b>Criteri</b>	<b>Punteggio</b>	<b>Specifiche</b>
<b>Media delle ultime tre valutazioni individuali</b>	70	a.1 del comma 4 del presente articolo
<b>Esperienza professionale</b>	30	b.1 del comma 4 del presente articolo
<b>Punteggio aggluntivo</b>	3	comma 5 del presente articolo

**a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI** (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). 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.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE** (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Si intende l'esperienza professionale 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. Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito come di seguito: tre punti all'anno, per un massimo di dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento con esclusione degli anni di cui al comma 3 del presente articolo necessari per accedere alla selezione.
5. Al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1) e b.1) del precedente comma 4. Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo.
  6. La procedura di selezione si svolge come di seguito rappresentato:
    - Essa ha inizio con un avviso, da parte del responsabile dell'area amministrativa contabile, da pubblicare all'albo pretorio per almeno 30 (trenta) giorni. I dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, dichiarano il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.
    - Per ogni dipendente viene redatta dal responsabile dell'area amministrativa una scheda di valutazione della progressione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1) e b.1) del precedente comma 4, oltre che - laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al comma 5 del presente articolo.
    - Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione della progressione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile dell'area amministrativa contabile decide in via definitiva;
    - Qualora un dipendente valutato eccipisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi 10 giorni.
    - Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal responsabile dell'area amministrativa contabile sulla base dei criteri di cui al presente articolo e gli esiti comunicati ai diretti interessati.
  7. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente. A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
    - al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
    - al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente nella valutazione della performance.
    - al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione;
    - al dipendente più anziano di età.
  8. Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche vengono attribuite a decorrere dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.
  9. L'esito della procedura selettiva ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible as initials like 'AR', 'S', 'L', and 'M', while others are more stylized or scribbled.

**Art. 8**  
**Principi generali in materia di compensi relativi alle indennità**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "Indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza del Responsabile incaricato di EQ.
5. 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, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale a cura del competente Responsabile incaricato di EQ.
8. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni specificate.

**Art. 9**  
**Indennità condizioni di lavoro**

1. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento, da parte dei lavoratori, di attività:
  - disagiate
  - rischiose in quanto pericolose o dannose per la salute
  - implicanti il maneggio di valori.
2. **Disagio.** Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
3. **Rischio.** Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
  - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto 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;



4. **Maneggio valori.** Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori (escludendo i pagamenti effettuati con strumenti elettronici (POS) e attraverso Pago – PA) come segue:
- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati con ufficiale provvedimento della funzione di agenti contabili/economista comunale, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte 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 comportano maneggio di valori di cassa.
5. L'indennità è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili professionali e/o Aree di appartenenza. Pertanto essa è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività legittimanti. Si tratta di una unica indennità, che vale a remunerare, anche complessivamente, tutte le diverse fattispecie ivi considerate, nell'ambito di un importo minimo e massimo giornaliero. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. L'effettiva e preliminare identificazione e individuazione formale degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile dell'area di appartenenza. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, annuale, a cura del competente Responsabile.
7. Il Responsabile dell'area di appartenenza attesta annualmente, con specificato atto, lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori e ne autorizza la liquidazione per il tramite del Servizio Personale, indicando, tra l'altro, i soggetti beneficiari e i giorni di effettiva maturazione della relativa indennità.
8. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – euro 15,00 come segue:

Condizione di lavoro		Importo al giorno	
A	personale esposto a rischio	€ 2,00	
B	personale esposto a disagio	€ 1,00	
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500,00	€ 1,00
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500,00 ed € 1000,00	€ 1,50
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1000,00	€ 2,00

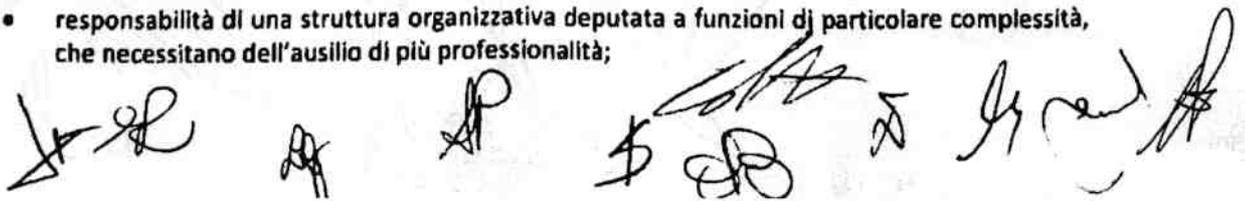
#### Art. 10

#### Risorse destinate all'esercizio di compiti di specifiche responsabilità

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i

seguenti criteri:

- a) le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Titolare di EQ, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
  - b) l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
  - c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
  - d) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
3. Ai fini del riconoscimento da parte del Responsabile titolare di EQ dell'indennità per specifiche responsabilità le posizioni di lavoro devono presentare almeno una fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate:
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
  - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile e/o tributi in procedimenti complessi;
  - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
  - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
  - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
  - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dalla normativa vigente in materia di contratti pubblici;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
  - Coordinatore delle attività tecniche e della squadra di operai comunali;
  - responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;



- responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
  - coordinamento di risorse umane;
  - responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
  - attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
  - gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
  - responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.
4. Entro il 15 dicembre di ciascun anno si riunisce la Conferenza dei Responsabili di Area convocata dal Segretario Comunale. Ciascun Responsabile sottopone alla Conferenza citata la proposta di nomina delle particolari responsabilità, evidenziando per ciascun dipendente individuato, il possesso delle caratteristiche di ciascuna responsabilità, unitamente a una proposta di pesatura, secondo i criteri di valutazione di seguito indicati. L'elenco delle posizioni di particolare responsabilità definito in sede di Conferenza dei Responsabili di Area viene comunicato alle RSU e OO.SS territoriali. I provvedimenti di assegnazione di specifiche responsabilità dovranno essere formalizzati da ciascun Responsabile di Area entro il 30 Dicembre di ogni anno, con atto formale, riportante la data di decorrenza. La Conferenza dei Responsabili provvederà a definire la graduazione di ogni singola posizione individuata, sulla scorta delle proposte di pesatura presentate dai Responsabili di Area, con applicazione dei criteri di valutazione di seguito indicati. In sede Contrattazione integrativa per la ripartizione del Fondo delle risorse decentrate, sarà annualmente stabilita la quota di fondo destinata a compensare le specifiche responsabilità. L'indennità sarà quantificata in misura proporzionale ai punteggi attribuiti. Il valore di ciascuna indennità verrà inoltre stabilito dividendo le risorse assegnate per il totale dei punteggi massimi riferiti alle responsabilità attribuite e moltiplicando il risultato, per il punteggio individuale di ciascuna responsabilità, secondo la seguente formula:

$$\frac{\text{Risorse disponibili}}{\text{Somma complessiva dei punteggi individuali}} \times \text{Punteggio individuale di ciascuna responsabilità} = \text{Compenso}$$

Ai fini di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, le parti concordano di approvare i seguenti indicatori di pesatura:

<b>A</b>	<b>10 punti</b>	<b>APPARTENENZA ALL'AREA</b>
<b>B</b>	<b>30 punti</b>	<b>COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'</b>
<b>C</b>	<b>20 punti</b>	<b>LIVELLO DI AUTONOMIA</b>
<b>D</b>	<b>20 punti</b>	<b>PROFESSIONALITA' GIURIDICA E TECNICA</b>
<b>E</b>	<b>20 punti</b>	<b>RAPPORTI CON L'UTENZA</b>

	Punti	<b>APPARTENENZA ALL'AREA - massimo 10 PUNTI</b>
<b>A</b>	10	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti all'area funzionari EQ che vengono investiti degli incarichi.
	7	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti all'area istruttori che vengono investiti degli incarichi.
	4	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti all'area degli operatori esperti che vengono investiti degli incarichi.

	Punti	<b>COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA' - massimo 30 PUNTI</b>
<b>B</b>	30	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.
	25	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.).
	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 esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

	Punti	<b>LIVELLO DI AUTONOMIA - massimo 20 PUNTI</b>
<b>C</b>	20	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
	15	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
	10	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile dell'Area Organizzativa di riferimento.

	Punti	<b>PROFESSIONALITA' GIURIDICA E TECNICA - massimo 20 PUNTI</b>
<b>D</b>	20	viene valutata la complessità dello scenario normativo e/o delle competenze tecniche di base necessario per l'espletamento della funzione, nonché il grado di specializzazione richiesta dal compito affidato. - <b>INDICE ALTO</b>
	15	viene valutata la complessità dello scenario normativo e/o delle competenze tecniche di base necessario per l'espletamento della funzione, nonché il grado di specializzazione richiesta dal compito affidato - <b>INDICE MEDIO</b>

	<b>10</b>	viene valutata la complessità dello scenario normativo e/o delle competenze tecniche di base necessario per l'espletamento della funzione, nonché il grado di specializzazione richiesta dal compito affidato. – <b>INDICE BASSO</b>
--	-----------	--

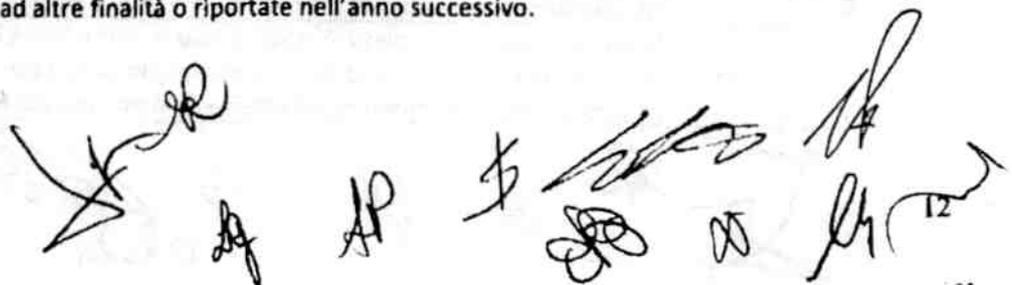
	Punti	RAPPORTI CON L'UTENZA - massimo 20 PUNTI
<b>E</b>	<b>20</b>	L'attività comporta una significativa rilevanza esterna, con alta interfaccia con altri soggetti esterni, cittadini, soggetti privati, per arrivare alla realizzazione dell'obiettivo- <b>INDICE ALTO</b>
	<b>15</b>	L'attività comporta una media rilevanza esterna, con media interfaccia con altri soggetti esterni, cittadini, soggetti privati, per arrivare alla realizzazione dell'obiettivo- <b>INDICE MEDIO</b>
	<b>10</b>	L'attività comporta una bassa rilevanza esterna, con scarsa interfaccia con altri soggetti esterni, cittadini, soggetti privati- per arrivare alla realizzazione dell'obiettivo- <b>INDICE BASSO</b>

5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:
- Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
  - Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
  - Giornata per avvenuta donazione di sangue;
  - Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
  - Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
  - Permesso sindacale retribuito;
  - Partecipazione ad assemblee sindacali;
  - Riposo compensativo;
  - Aspettativa per mandato sindacale;
  - Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
  - Ferie;
  - Recupero festività soppresse;
  - Permessi mensili, ai sensi ex legge 104/1992;
  - I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;
6. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata nell'anno successivo.

#### Art. 11

#### Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge [art. 7, comma 4, lett. g) CCNL 16/11/2022]

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.



### Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

[art. 67, comma 3, lettera a) CCNL-2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022]

In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista in appositi Regolamenti comunali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Responsabile EQ competente.

### Compensi previsti da disposizioni di legge

[art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022]

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del d.lgs. 36/2023;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.
- compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista in appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ competente.

### Art. 12

#### Personale di polizia locale

1. Gli articoli seguenti (13 e 14) si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nell'area vigilanza, e da attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) e w) del CCNL-2022.

### Art. 13

#### Indennità di servizio esterno

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa



- ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 3,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
  3. Le parti stabiliscono che:
    - qualora l'importo destinato annualmente all'indennità di servizio esterno non fosse sufficiente a finanziare a tutto il personale dell'area vigilanza (ad eccezione del titolare di EQ) l'importo nella misura prevista al comma 2, questo verrà adeguatamente riproporzionato.
    - In sede di contrattazione decentrata integrativa annuale potrà essere adeguato l'importo di cui al comma 2.
  4. Il Responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare annualmente l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

**Art. 14**  
**Indennità di funzione**

1. L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL-2022, viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità, da erogare annualmente.
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera a) e 80, comma 2, lettera f) del CCNL-2022. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:
  - a) Agente addetto al coordinamento dell'area istruttori fino a € 1.000
  - b) Vicecommissario non incaricato di EQ dell'area funzionari fino a € 2.000
  - c) Commissario non incaricato di EQ dell'area funzionari: fino a € 4.000;
 L'importo massimo è comunque non superiore a 3.000 euro annui (12 mensilità) per gli Istruttori e 4.000 € per i Funzionari.
3. All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Comandante della Polizia locale secondo i seguenti criteri:

<b>Punti max</b>	<b>RESPONSABILITA', GRADO RIVESTITO, PECULIARITA' – massimo 100</b>	
<b>40</b>	Responsabilità: il livello di responsabilità è connesso all'assegnazione di procedimenti/attività la cui complessità è valutata sulla base della discrezionalità amministrativa o tecnica, alla ripetitività, alla rilevanza esterna, alla complessità dello scenario normativo ed il grado di specializzazione e competenza richiesti per il compito assegnato e del numero dei dipendenti coordinati	20 punti Responsabilità bassa 30 punti Responsabilità media 40 punti Responsabilità alta
<b>20</b>	Grado rivestito	Agente fino a 10 punti Vicecommissario fino a 15 punti Commissario fino a 20 punti

20	Grado relazioni esterne: la qualità del servizio reso ha una significativa rilevanza esterna, l'attività comporta una interfaccia con altri soggetti esterni - ente pubblico, cittadini, soggetti privati- per arrivare alla realizzazione degli obiettivi assegnati	Relazioni esterne basse: 10 punti Relazioni esterne medie: 15 punti Relazioni esterne alte: 20 punti
5	Peculiarità Dimensionali	Piccolo: 2 punti Medio: 4 punti Grande: 5 punti
5	Peculiarità Istituzionali	Bassa: 2 punti Media: 4 punti Alta: 5 punti
5	Peculiarità Sociali	Bassa: 2 punti Media: 4 punti Alta: 5 punti
5	Peculiarità Ambientali	Bassa: 2 punti Media: 4 punti Alta: 5 punti

Il valore di ciascuna indennità verrà inoltre stabilito dividendo le risorse assegnate per il totale dei punteggi massimi riferiti alle responsabilità attribuite e moltiplicando il risultato, per il punteggio individuale di ciascuna responsabilità, secondo la seguente formula:

$$\frac{\text{Risorse disponibili}}{\text{Somma complessiva dei punteggi individuali}} \times \text{Punteggio individuale di ciascuna responsabilità} = \text{Compenso}$$

4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:
- Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
  - Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
  - Giornata per avvenuta donazione di sangue;
  - Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
  - Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
  - Permesso sindacale retribuito;
  - Partecipazione ad assemblee sindacali;
  - Riposo compensativo;
  - Aspettativa per mandato sindacale;
  - Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
  - Ferie;
  - Recupero festività soppresse;
  - Permessi mensili, ai sensi ex legge 104/1992;
  - I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;
5. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.
6. Si rinvia, per quanto in questa sede non disciplinato, all'art. 97 del CCNL 2019 - 2021 del 16/11/2022.

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, initials 'AP' in the center, and a signature on the right with the number '15' written below it.

**Art. 15**  
**Lavoro straordinario**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1<sup>a</sup> aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile dell'area titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.
5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
  - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
  - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
  - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

**Art. 16**  
**Reperibilità**

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24.

**Art. 17**  
**Turno**

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito all'art. 30 CCNL 16 novembre 2022.

**Art. 18**  
**Premi correlato alla performance**

1. Con deliberazione di GC n.73 del 18/07/2018 è stato aggiornato il sistema di misurazione e valutazione delle Performance.



16

## Art. 19

### 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 polivalenti;
  - 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. 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.
4. 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.

## Art. 20

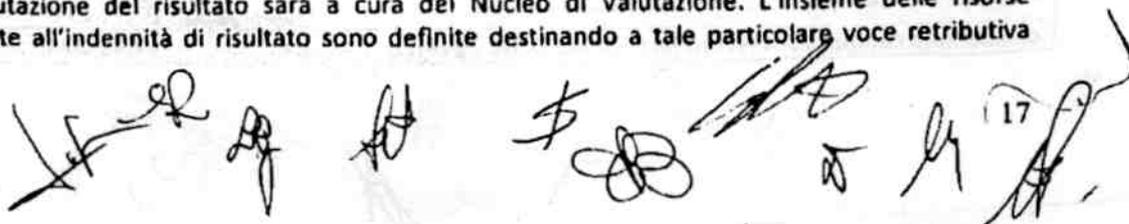
### Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

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.

## Art. 21

### Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le Elevate Qualificazioni

1. La valutazione del risultato sarà a cura del Nucleo di Valutazione. L'insieme delle risorse riservate all'indennità di risultato sono definite destinando a tale particolare voce retributiva

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of varying lengths and styles, some appearing to be initials or full names. There is a small circled number '17' on the right side of the signatures.

una quota pari al 20% dell'ammontare complessivo delle risorse finalizzate alla remunerazione delle indennità di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti.

2. Il premio individuale potenziale spettante a ciascun titolare di elevata qualificazione è definito in proporzione alla complessità della posizione assegnata. Tale quota viene suddivisa tra i titolari di elevata qualificazione in proporzione all'importo della retribuzione di posizione spettante a ciascuno di essi.
3. Per valutazioni uguali o superiori al 95% si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato.  
Per valutazioni comprese fra il 70% e il 94,99% si procede alla liquidazione dell'indennità di risultato nella misura corrispondente alla percentuale che risulterà dall'esito della valutazione.  
Per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al 70% non verrà corrisposta.

#### Art. 22

#### Criteria di ripartizione risorse disponibili del Fondo risorse decentrate anno 2023

1. Il fondo risorse decentrate, determinato dal Comune, è quantificato per l'anno 2023 come di seguito rappresentato:

DESCRIZIONE	IMPORTI
<i>Risorse stabili</i>	
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>98.293,32</b>
<i>Risorse variabili</i>	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>23.382,45</b>
<b>TOTALE RISORSE</b>	<b>121.675,77</b>

2. Il fondo di cui al comma 1 è destinato ai seguenti utilizzi:

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80, comma 1 CCNL 2019 - 2021	Anno 2023
a) progressioni economiche storiche	47.040,16 €
b) indennità di comparto	11.507,39 €
c) incremento delle indennità personale educativo asili nido	4.803,10 €
<b>TOTALE utilizzi vincolati</b>	<b>63.350,65 €</b>

<b>Risorse stabili</b>	<b>98.293,32 €</b>
<b>Utilizzi vincolati</b>	<b>63.350,65 €</b>
<b>Risorse stabili ancora disponibili alla contrattazione</b>	<b>34.942,67 €</b>
<b>Risorse variabili</b>	<b>23.382,45 €</b>
<b>Risorse totali disponibili alla contrattazione</b>	<b>58.325,12 €</b>

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80, comma 2 CCNL 2019 - 2021	Anno 2023
a) performance organizzativa (51%)	14.830,94 €
b) premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022 (49%)	14.249,34 €
c) indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018):	843,00 €



c.1) indennità di rischio c.2) indennità di disagio c.3) indennità maneggio valori	
d) art. 80, c. 2 lett. d) d.1) indennità di turno, d.2) indennità di reperibilità, d.3) compensi di cui all'art. 24 CCNL 14/9/2000	6.000,00 €
e) indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022)	5.517,50 €
f) art. 80, c. 2 lett. f) f.1) indennità di funzione personale P.L. (art. 97 CCNL 16.11.2022) f.2) indennità servizio esterno di vigilanza (art. 100 CCNL 16.11.2022)	613,05 € 2.376,00 €
g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018	6.695,29 €
h) 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 del 14.09.2000	100,00 €
i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;	//////////
j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili. (Il numero massimo dei beneficiari dei differenziali stipendiali non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente)	1.300,00 € 3.000,00 € 1.600,00 €
k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022	//////////
l) art. 79 c. 2 lett. c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti. - art. 86, 87, 88, e 89 CCNL 16/11/2022	1.200,00 €
<b>TOTALE utilizzi da contrattare</b>	<b>58.325,12 €</b>

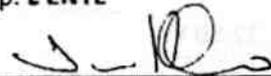
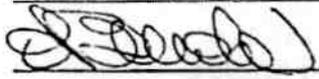
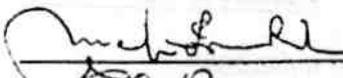
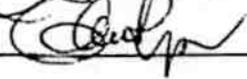
Riepilogo costituzione e destinazione Fondo	Anno 2023
Totale risorse stabili	98.293,32 €
Totale risorse variabili	23.382,45 €
a) Totale	121.675,77 €
Somme destinate agli utilizzi vincolati	63.350,65 €
Somme destinate agli utilizzi da contrattare)	58.325,12 €
b) Totale	121.675,77 €
<b>DIFFERENZA Totale a - b</b>	<b>0,00</b>

3. In ordine ai nuovi differenziali stipendiali, si rappresenta quanto segue:
- I differenziali stipendiali, dovendosi riferire a quote limitate di personale (e quindi non a quote maggioritarie), non possono interessare più del 50% degli aventi diritto nei limiti degli stanziamenti delle risorse qui previsti e riferibili alla parte stabile;
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate di cui alle lettere c), d), e), f), e j) dell'art 80, c. 2 del CCNL 2019/2021 vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.
5. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.
6. Le parti si impegnano per il 2024 nei limiti del 50% degli aventi diritto e delle disponibilità delle

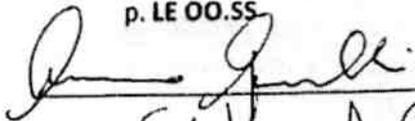
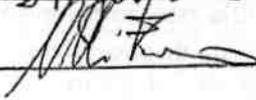
risorse stabili, a destinare ulteriori risorse all'attivazione delle progressioni economiche all'interno delle aree.

Letto, approvato e sottoscritto.

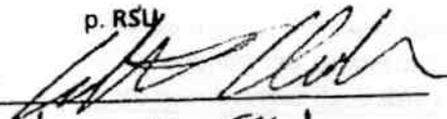
p. L'ENTE

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

p. LE OO.SS

  
\_\_\_\_\_  
UIL FPL Stefano De Falco  
\_\_\_\_\_  
FP CIL   
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

p. RSLU

  
\_\_\_\_\_  
Iacometti Stefano  
\_\_\_\_\_  
Fucarella Paolo  
\_\_\_\_\_  
Lombardi Giancarlo  
\_\_\_\_\_