



COMUNE DI PULSANO

Ufficio Personale



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI PULSANO PER IL TRIENNIO 2023-2024-2025

VIL FPL MM

CSA

CCP
A. P.

In data 15/05/2023 dalle ore 11.00 presso la residenza municipale del Comune di Pulsano, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente Segretario generale Dott. Giovanni Albano	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
Componente Responsabile del settore Personale Arcangelo Libera	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
Componente Responsabile del S.E.F. Dott. Pasquale Ludovico	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []

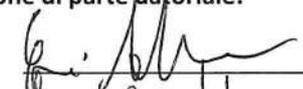
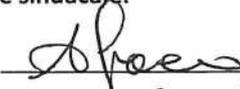
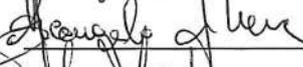
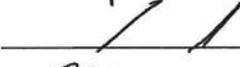
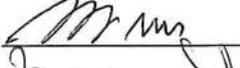
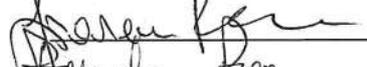
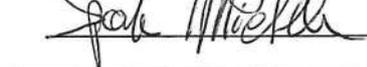
la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
OO.SS. Territoriale CISL FP	P []	A <input checked="" type="checkbox"/>
OO.SS. Territoriale UIL FPL	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
OO.SS. Territoriale CSA RAL	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale Giovanna Franchini	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale Pamela Pagano	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale Michele Spada	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []

Richiamati:

- Il CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022;
- il CCDI triennio 2022-2024, sottoscritto nella seduta della Delegazione Trattante del 02/12/2021;
- le linee di indirizzo alla Delegazione di Parte Pubblica, per la definizione degli istituti contrattuali disciplinati nel CCI e la ripartizione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023, emanate con deliberazioni del Commissario Straordinario n. 06 del 07/02/2023 e n. 40 del 30/03/2023;
- il fondo delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2023, costituito con determinazione del Settore Personale n. 136 del 20/02/2023;

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2023 – 2025.

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente 	OO.SS. CGIL - FP 
Componente 	OO.SS. CISL - FP 
Componente 	OO.SS. UIL - FPL 
	OO.SS. CSA RAL 
	R.S.U. Aziendale 
	R.S.U. Aziendale 
	R.S.U. Aziendale 

Indice:

TITOLO I -DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 - Finalità

Art.2 - Campo di applicazione

Art.3 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

CAPO I - SISTEMA RELAZIONI SINDACALI

Art.4 - Sistema relazioni sindacali, obiettivi e strumenti

Art.5 - Tempi e procedure per la stipula del contratto collettivo integrativo

Art.6 - Interpretazione autentica clausole controverse

Art.7 - Monitoraggio e verifiche

Art.8 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

CAPO II - ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI

Art.9 - Diritto di assemblea

Art.10 - Diritto di affissione

TITOLO III - SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

CAPO I – PROGRESSIONI

Art.11 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

Art. 11 bis - Progressioni tra le Aree

CAPO II - DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art.12 - Incarichi di Elevata Qualificazione

Art.13 - Incremento delle risorse per la Retribuzione di posizione e la Retribuzione di risultato

Art.14 - I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

Art.15 - Compensi aggiuntivi ai titolari di Elevate Qualificazioni

Art.16 - La correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ e la retribuzione di risultato

TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - DISPOSIZIONI DIVERSE

Art.17 - Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

Art.18 - Innovazioni tecnologiche

Art.19 - Buoni pasto

Art.20 - Copertura Assicurativa

Art.21 - Patrocinio legale

Art.22 - Disciplina e trattamento della trasferta

Art.23 - Informativa sulla Previdenza complementare

Art.24 - Formazione e aggiornamento

CAPO II - ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art.25 - I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

Art.26 - Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art.22 del CCNL 1.4.1999

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top right, a signature below it, and several initials and smaller signatures further down.

Art.27 - Festività infrasettimanali per il personale turnista

Art.28 - Ferie e riposi solidali

TITOLO V - TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.29 - Lavoro agile

Art.30 - Lavoro da remoto

Art.31 - L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

TITOLO VI - SEZIONE SPECIALI

CAPO I - SERVIZIO POLIZIA LOCALE

Art.32 - Individuazione del valore dell'indennità di funzione e i criteri per la sua erogazione

Art.33 - Progressione economica per gli operatori addetti a funzioni di coordinamento

Art.34 - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

Art.35 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

TITOLO VII - TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I - LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

Art.36 - Lavoro straordinario e Banca delle ore

CAPO II - FONDO RISORSE DECENTRATE

Art.37 - Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa

Art.38 - Indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese

Art.39 - Indennità oraria per servizio notturno, festivo e notturno festivo

Art.40 - Individuazione delle misure dell'indennità condizioni di lavoro e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

Art.41 - Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità

Art.42 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Art.43 - Differenziazione del premio performance individuale

Art.44 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

Art.45 - Incentivi per specifiche attività e prestazioni professionali correlate - alla utilizzazione delle risorse rivenienti da disposizioni di legge

Art.46 - Risorse destinate ai messi notificatori

Art.47 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

TITOLO VIII - DISPOSIZIONI FINALI

Art.48 - Disposizioni finali

Art.49 - Norma di salvaguardia

Allegato 1 - Performance Organizzativa e Individuale

Allegato 2 - Criteri di valutazione per l'attribuzione Differenziali Stipendiali

Allegato 3 - Disciplina per l'istituto delle Specifiche Responsabilità

Allegato 4 - Scheda definizione "Specifiche Responsabilità / Indennità di Funzione"

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1

Finalità

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo contribuisce al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti e a tutelare gli interessi dei lavoratori in relazione ai diritti, alla parità, alle pari opportunità e alla valorizzazione delle differenze nell'ambito dell'organizzazione del lavoro.
2. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, con particolare riferimento alle previsioni di cui alla Legge n.300/1970, cosiddetto Statuto dei diritti dei lavoratori, del D. Lgs. n.165/2001 (Testo Unico Pubblico Impiego) e dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale del comparto funzioni locali.

Art.2

Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Il presente CCI si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Pulsano con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro e formazione e lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
3. Per il personale assunto con contratto di somministrazione o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

Art.3

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente CCI ha validità triennale, sia per la parte giuridica che per la parte economica. Tale durata è fissata in considerazione della durata dei contratti collettivi nazionali di lavoro prevista dalla normativa, introdotta dal D.Lgs. n.150/2009 come modifica del D. Lgs. n.165/2001, nonché tenendo conto di quanto stabilito dal CCNL 2019-2021.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica e la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle Parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.
4. Per quanto non previsto nel presente CCI si rinvia ai CCNL vigenti.
5. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la performance. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, che deve avvenire entro il primo quadrimestre dell'anno come sancito dal CCNL, le Parti concordano di ritenere valido quanto già precedentemente pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale, limitatamente a quegli istituti economici per remunerare responsabilità e condizioni di lavoro che vengono realmente svolte dal personale.

6. Le Parti contraenti, d'ora innanzi "le Parti", si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

7. Ogni riferimento nel presente CCI alla figura del Dirigente è intesa, per gli enti privi dell'Area della Dirigenza, alle figure apicali investite di incarico di Elevata Qualificazione e che svolgono funzioni dirigenziali.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I SISTEMA RELAZIONI SINDACALI

Art.4

Sistema relazioni sindacali, obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito secondo quanto previsto dall'art.5 comma 2 e dall'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.

2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della delegazione di parte pubblica e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- partecipazione (*Informazione, Confronto*);
- contrattazione integrativa.

Per quanto non espresso nel presente CCI si rimanda al CCNL vigente.

Art.5

Tempi e procedure per la stipula del contratto collettivo integrativo

1. Il contratto collettivo integrativo si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art.40 del D. Lgs. n.165/2001 e dell'art.7 del CCNL 2019-2021.

2. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. n.165/2001 e del presente CCI, sono determinate, se non diversamente disposto, in sede di contrattazione collettiva integrativa con cadenza annuale.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di revisione economico-finanziaria ai sensi dell'art.40-bis, comma 1 del D. Lgs. n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 3 giorni dalla sottoscrizione a tale organo, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

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

Art.6

Interpretazione autentica clausole controverse

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le Parti si incontrano entro 10 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle Parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI.
4. In caso di mancato accordo e su temi contrattuali che possono assumere una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati, la controversia può essere rinviata all'Osservatorio paritetico istituito presso l'ARAN, di cui all'art.3 comma 6 del CCNL 2019-2021, per acquisirne un parere.

Art.7

Monitoraggio e verifiche

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di marzo, su richiesta di una delle Parti la delegazione trattante si riunisce per verificare lo stato di attuazione del presente CCI e definire eventuali integrazioni. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le Parti sono impegnate a tener conto in sede di contrattazione integrativa. Analogamente si procede nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, per esaminare l'impatto sul presente contratto collettivo integrativo e definire eventuali integrazioni.
2. Su richiesta di una delle Parti, oltre quanto previsto dal comma precedente, va convocato tempestivamente il tavolo negoziale per esaminare alcune problematiche applicative del presente CCI.
3. L'Ente, sulla base degli argomenti posti all'ordine del giorno, è tenuto a trasmettere alla parte sindacale la documentazione necessaria, di norma, almeno 5 giorni prima della convocazione, che è fissata non oltre 15 giorni dalla richiesta.

Art.8

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

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

CAPO II

ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI

Art.9

Diritto di assemblea

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

Art.10

Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. Le OO.SS. Territoriali possono inviare ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale, mezzo e-mail da inviare all'Ente. Sarà cura dell'Ente procedere al tempestivo inoltrare a tutti i lavoratori tramite peo.
3. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione di norma sono inviate tramite posta elettronica certificata e vanno protocollate.

TITOLO III

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

CAPO I

PROGRESSIONI

Art.11

Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

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

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

2. Dal 1^a aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato, con effetto automatico, in base alla Tabella B – Trasposizione - del CCNL 2019-2021.

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

4. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, i "differenziali stipendiali" previsti dal CCNL 2019-2021.

5. Possono partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i lavoratori che:

- negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche eventualmente già effettuate.
- negli ultimi 2 anni non abbiano subito una sanzione disciplinare superiore alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, previo verifica presso l'UPD, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

6. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio o comunque delle annualità in cui ha prestato servizio sempre ricadenti nell'ultimo triennio.

7. Per il personale che abbia prestato servizio nell'ultimo triennio in altri enti pubblici, in tutto o in parte, per comando o distacco o altra forma di assegnazione, o che da essi provenga per mobilità, devono essere utilizzate le valutazioni sulla performance individuale formulate dai suddetti enti. In tal caso per il calcolo della valutazione, annualmente, si prendono in considerazione tutte le valutazioni parziali, proporzionalmente al periodo di servizio svolto in ciascun Ente.

8. Il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili per ciascuna area viene definito annualmente in sede di contrattazione integrativa in coerenza con le risorse stabili di cui all’art.79 del CCNL 2019-2021.
9. Non è possibile attribuire al lavoratore più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva.
10. La procedura è avviata entro 30 giorni dalla stipula dell’accordo annuale sull’utilizzo delle risorse decentrate, qualora siano destinate risorse per l’attribuzione di nuovi differenziali stipendiali, e comunque non oltre il mese di luglio di ciascun anno.
11. I “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato in sede di contrattazione decentrata per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri indicati nell’**Allegato 2** del presente CCI, procedendo dal punteggio più alto all’interno della propria Area e in ordine decrescente.
12. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari 3% del punteggio ottenuto applicando i criteri di cui all’**Allegato 2** del presente CCI.
13. L’effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 70/100 nella media delle schede di valutazione per la performance individuale. Per il personale in distacco sindacale ai sensi di quanto disposto dall’art.47 CCNL 14.09.2000, in assenza di una propria valutazione sarà utilizzato il valore medio della valutazione dell’area di appartenenza relativa allo stesso periodo considerato.
14. In caso di parità, ha priorità il lavoratore che da più tempo non consegue una progressione economica e in caso di ulteriore parità si tiene conto in subordine prima dell’anzianità anagrafica e poi dell’anzianità di servizio.
15. Entro 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza a tutto il personale tramite peo o altro mezzo idoneo nonché alle OO.SS., gli interessati possono presentare al Responsabile del Servizio Personale osservazioni o documentazione integrativa utile alla revisione della propria posizione secondo i criteri dell’**Allegato 2** del presente CCI. Nei successivi 5 giorni si esprime motivatamente e formalmente il Responsabile del Servizio Personale sull’accoglimento o meno delle osservazioni presentate. Gli interessati nei successivi 7 giorni possono proporre ricorso ad una apposita Commissione di Garanzia composta dal Segretario Generale, dal Presidente del NIV o suo delegato e da un dirigente sindacale designato dall’interessato. La Commissione si esprime nei successivi 7 giorni.
16. Al termine della procedura di cui al comma precedente, l’ente procede all’approvazione della graduatoria definitiva fornendo opportuna informativa al personale dipendente.
17. Il differenziale stipendiale è attribuito, annualmente, e avrà decorrenza dal 1° gennaio dell’anno nel quale viene sottoscritto l’accordo che finanzia l’apposito istituto economico, anche se le procedure sono perfezionate successivamente. Il differenziale stipendiale ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 60 giorni dalla conclusione della procedura.
18. L’esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l’attribuzione della progressione economica all’interno dell’area.
19. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto dagli articoli 96 e 102 del CCNL 2019-2021.
20. I differenziali stipendiali maturati dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.

Art. 11 bis Progressioni tra le Aree

1. In applicazione dell'art.52, comma 1-bis, del D. Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, sono possibili progressioni di carriera tra le Aree.
2. In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, ai sensi dell'art.13 comma 6 e seguenti, e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree avverrà con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-2021, utilizzando anche lo 0,55% del monte salari 2018.
3. Le progressioni tra le Aree sono regolamentate da apposito "Regolamento per la disciplina delle procedure comparative per le progressioni verticali (art. 52, c. 1-bis, D.lgs. n. 165/2000 e del D.L. 80/2021)".

CAPO II

DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art.12

Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere al 1^a aprile 2023 sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di Elevata Qualificazione. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.
2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
3. L'ente privo di personale appartenente all'Area della Dirigenza attribuisce l'incarico di EQ al personale incaricato di posizione apicale nell'ente.
4. Con apposito regolamento adottato dall'Ente, previo confronto, sono stabiliti i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di EQ, nonché i criteri per la loro graduazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione di posizione.
5. Per quanto non previsto dal presente CCI, agli incaricati di EQ continua ad applicarsi il Capo II del Titolo III del CCNL 2019-2021.

Art.13

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

1. L'importo stanziato annualmente in bilancio per remunerare gli incaricati di EQ può essere incrementato con risorse aggiuntive previste da disposizioni di legge e non rientranti nel limite fissato dall'art.23, comma 2, del D. Lgs. n.75/2017.

Art.14

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

1. Le Parti concordano di destinare alla retribuzione di risultato una percentuale non inferiore al 15% delle risorse complessive destinate alla retribuzione di posizione e di risultato.
2. Annualmente, in sede di contrattazione sarà stabilita la percentuale minima da destinare alla retribuzione di risultato per gli incarichi di EQ.
3. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
4. La retribuzione di risultato per gli incaricati di EQ è attribuita sulla base dei risultati ottenuti con la performance organizzativa e applicando i criteri stabiliti nel sistema di misurazione e valutazione della performance.

5. La retribuzione di risultato individuale di norma non può essere inferiore al 10% della retribuzione di posizione percepita, fatto salvo il caso del mancato raggiungimento degli obiettivi.

Art.15

Compensi aggiuntivi ai titolari di Elevate Qualificazioni

1. Ai titolari di incarico di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

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

Art.16

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

1. Al soggetto titolare di EQ sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art.20 del CCNL 2019-2021. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori.

2. In merito alla correlazione tra compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato del titolare di EQ, si applica la seguente tabella:

Compensi di cui all'art.20 del CCNL 2019-2021	Riduzione quota retribuzione di risultato
Fino a € 3.000	Nessuna decurtazione
oltre € 3.000	5%
oltre € 5.000	10%
oltre € 7.000	15%
oltre € 10.000	20%

3. I compensi rivenienti da disposizioni di legge, dovranno essere calcolati al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, per competenza e non per cassa, e sono applicati in modo progressivo a scaglioni.

4. Le somme rivenienti dalla applicazione delle riduzioni di cui al comma precedente saranno ripartite tra tutto il personale incaricato di EQ, destinandole alla retribuzione di risultato in aggiunta a quanto previsto dall'art.15, comma 2, del presente contratto.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I DISPOSIZIONI DIVERSE

Art.17

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e piena applicazione alla normativa in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, in attuazione del D. Lgs. n.81/2008 e successive modificazioni.
2. L'Ente predisporrà opportune iniziative per facilitare le attività dei dipendenti diversamente abili.
3. Le Parti, alla presenza degli RLS, almeno una volta l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

Art.18

Innovazioni tecnologiche

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

Art.19

Buoni pasto

1. Il buono pasto è attribuito al personale dipendente in applicazione della disciplina vigente nell'Ente e di quanto previsto dal CCNL.
2. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è di regola pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al D.L. 95/2012, che fissa in € 7,00 il valore massimo dei buoni pasto elettronici.
3. Il personale in posizione di comando o in convenzione temporanea, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio nelle ore pomeridiane, salvo diverso accordo tra gli enti.
4. Con apposito regolamento vigente nell'Ente, sono stabilite le modalità di erogazione del servizio sostitutivo della mensa a favore dei dipendenti del Comune di Pulsano.

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

Art.20

Copertura Assicurativa

1. Per i dipendenti che utilizzano il proprio mezzo di trasporto - nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e delle relative modalità applicative - per trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio è stipulata dall'Ente apposita polizza assicurativa.
2. la polizza è limitata al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni e copre rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
3. Ai sensi dell'art.58, comma 6, del CCNL 2019-2021 viene stipulata una apposita polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile del personale che svolge attività in condizioni di piena autonomia o comunque con assunzione diretta di responsabilità verso l'esterno.
4. Ai fini di quanto stabilito dal comma 9 dell'art.58 del CCNL 2019-2021, l'Ente deve trasmettere ai soggetti sindacali anche la precisa esplicitazione delle attività coperte dall'assicurazione in modo che ciascun dipendente possa riconoscere se le attività che svolge sono coperte dalla polizza.
5. Per quanto non espresso nel presente CCI si rimanda al CCNL 2019-2021.

Art.21

Patrocinio legale

1. L'ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile, contabile o penale nei confronti di un dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interessi, ogni onere di difesa, ivi inclusi quelli relativi alle fasi preliminari e ai consulenti tecnici, per tutti i gradi di giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale, con l'eventuale ausilio di un consulente.
2. Qualora il dipendente, sempre a condizione che non sussista conflitto d'interesse, intenda nominare un legale o un consulente tecnico di sua fiducia in sostituzione di quello messo a disposizione dall'Ente o a supporto dello stesso, vi deve essere il previo comune gradimento dell'Ente e i relativi oneri sono interamente a carico dell'interessato. Nel caso di conclusione favorevole dei procedimenti di cui al comma 1 e, nell'ambito di un procedimento penale con sentenza definitiva di assoluzione o decreto di archiviazione per infondatezza della notizia di reato o perché il fatto non è previsto dalla legge come reato, l'Ente procede al rimborso delle spese legali e di consulenza nel limite massimo dei costi a suo carico qualora avesse trovato applicazione il comma 1, che comunque, non potrà essere inferiore, relativamente al legale, ai parametri minimi ministeriali forensi. Tale ultima clausola si applica anche nei casi in cui al dipendente non sia stato possibile applicare inizialmente il comma 1 per presunto conflitto di interesse, anche solo potenziale. Resta comunque ferma la possibilità per il dipendente di nominare un proprio legale o consulente tecnico di fiducia, anche senza il previo comune gradimento dell'Ente. In tale ultimo caso, anche ove vi sia la conclusione favorevole del procedimento, i relativi oneri restano interamente a suo carico.
3. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.
4. La disciplina del presente articolo non si applica ai dipendenti assicurati ai sensi dell'art.23 comma 3 del presente CCI con riferimento alla responsabilità civile, in quanto già coperto dalla suddetta polizza.

Art.22

Disciplina e trattamento della trasferta

1. Per gli autisti il tempo di viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo è considerato attività lavorativa.
2. Il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle esigenze di servizio ed alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dodici ore. A tale scopo, l'Ente, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definisce, previo confronto con le OO.SS. e la RSU le prestazioni lavorative di riferimento, la documentazione necessaria per i rimborsi e le modalità procedurali.
3. Per quanto attiene al trattamento economico e normativo si rimanda all'art.57 CCNL 2019-2021.

Art. 23

Informativa sulla Previdenza complementare

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

Art.24

Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la specializzazione e, se necessario, la riqualificazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCI.
2. L'Ente in sede di Confronto provvede a definire le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, ed entro il mese di febbraio predisporre il Piano formativo tenuto conto dell'art.54, comma 3 del CCNL 2019-2021
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti Piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
4. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL Funzioni Locali, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni: comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno sarà comunicato ai soggetti sindacali di cui all'art7, comma 2 lett a) e b), del CCNL 2019-2021 l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
5. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale. In sede di organismo paritetico di cui all'art.6 del CCNL 2019-2021, ovvero di forme analoghe ove istituite negli enti sotto le 71 unità, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
8. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
9. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica. Per ogni evento formativo va comunque rilasciato una certificazione di partecipazione e la stessa va inserita nel fascicolo personale del dipendente, oltre ad essere rilasciato allo stesso.
10. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
11. Annualmente, l'Ente informa le rappresentanze sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

CAPO II ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art.25

I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi di trasporto scolastico e di vigilanza, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti, come segue:

orario di lavoro ordinario:	dalle ore 8,00	alle ore 14,00
orario di lavoro nella giornata di rientro:	dalle ore 15,00	alle ore 18,00
fascia di flessibilità antimeridiana:	dalle ore 07,30	alle ore 08,30
fascia di flessibilità pomeridiana	dalle ore 14,30	alle ore 15,30

2. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n.151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della Legge n.104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

5. Viene confermato il periodo di lavoro invernale: dal 16 settembre al 14 giugno con il seguente orario antimeridiano dal lunedì al venerdì 08,00 – 14,00 e pomeridiano martedì e giovedì dalle 15,00 alle 18,00; ed il periodo estivo dal 15 giugno al 15 settembre con medesimo orario del periodo invernale ad esclusione del rientro pomeridiano del giovedì che sarà recuperato entro il 31.12 di ogni anno.

Art.26

Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art.22 del CCNL 1.4.1999

1. In merito alla riduzione di cui all'art.22 del CCNL 01.04.1999, per il personale che osserva un orario articolato in turni, valgono gli accordi già sottoscritti.
2. Gli enti che non hanno ancora provveduto all'applicazione del suddetto articolo del CCNL, entro due mesi dall'entrata in vigore del presente CCI verificano la sussistenza delle condizioni per poter procedere all'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro settimanale come previsto dal CCNL, dandone comunicazione ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 lett. a) e b), del CCNL 2019-2021.

Art.27

Festività infrasettimanali per il personale turnista

1. In applicazione dell'art.29 del CCNL2019-2021 a decorrere dal 17/11/2022, data di entrata in vigore del CCNL, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dal personale turnista da diritto alla corresponsione della maggiorazione prevista del 100%. Inoltre, a richiesta del dipendente, da diritto in alternativa ad equivalente riposo compensativo da usufruire nei 6 mesi successivi alla maturazione del diritto.
2. L'indennità di turnazione è erogata con cadenza mensile ed è corrisposta nel mese successivo all'acquisizione dei dati per effettuare il pagamento.
3. La presenza di personale nelle giornate festive infrasettimanali è strettamente legata alle effettive necessità del servizio e sono determinate dai responsabili sulla base di autonome scelte.

Art.28

Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art.10 del D. Lgs. n.66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art.38, comma 6, del CCNL 2019-2021.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1 possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art.41 del CCNL 2019-2021 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma precedente, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

TITOLO V

TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.29

Lavoro agile

1. Il lavoro agile è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, pertanto le Parti si impegnano in applicazione del CCNL 2019-2021 a disciplinarne la materia con un apposito regolamento al fine di applicare nell'Ente anche questa modalità lavorativa.

Art.30

Lavoro da remoto

1. L'art.68 del CCNL 2019-2021 ha disciplinato anche per il comparto Funzioni Locali la modalità lavorativa del lavoro da remoto, destinando al tavolo di confronto tra Parte pubblica e Parti sindacali i criteri generali delle modalità attuative, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, nonché i criteri di priorità per l'accesso al lavoro da remoto.

Art.31

L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Le Parti si impegnano ad individuare, con un apposito accordo, sentito anche il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, istituito ai sensi dell'art.57, comma 1, del D. Lgs. n.165/2001, i casi per i quali è possibile elevare il contingente fissato del 25% di rapporti a tempo parziale di un ulteriore 10% massimo, sulla base della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle EQ.
2. Tra i casi da indicare nell'apposito accordo di cui al comma precedente, tra le gravi situazioni familiari va individuata quella concernente l'assistenza di familiari o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per le quali sia stata riconosciuta una invalidità (anche temporanea) superiore al 30%.

TITOLO VI
SEZIONE SPECIALI

CAPO I
SERVIZIO POLIZIA LOCALE

Art.32

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

1. Le Parti danno atto che la vigente legge regionale in materia di "Ordinamento della Polizia Locale", prevede che l'articolazione dei corpi o servizi di polizia locale sia disciplinata secondo la distinzione tra funzioni di comandante, funzioni di ufficiale di Polizia Locale, attività di coordinamento o controllo e attività di servizio.

2. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione della presente sezione, che non risulti titolare di un incarico di EQ, può essere riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

3. L'indennità di funzione viene erogata al personale cui sono previamente attribuiti dal Comandante di Polizia Locale determinati e individuati incarichi di responsabilità connessi al ruolo di Vicecomandante, di Ufficiale o al personale appartenente all'Area degli Istruttori a cui vengono conferiti compiti di coordinamento del personale o controllo.

4. Per coloro che sono inquadrati nell'area degli Istruttori, l'ammontare dell'indennità di funzione che può variare da € 500,00 a € 1.500,00 annui lordi per dodici mensilità, è determinato tenendo conto del:

- a) grado rivestito e livello di responsabilità assegnato;
- b) la complessità e la rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate;

5. Per coloro che sono inquadrati nell'area dei Funzionari, l'ammontare dell'indennità di funzione che può variare da € 800,00 a € 1.600,00 annui lordi per dodici mensilità, è determinato, tenendo conto del:

- a) grado rivestito e livello di responsabilità assegnato;
- b) la complessità e la rilevanza dei processi operativi e delle attività amministrative e tecniche assegnate;

6. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno;
- b) è cumulabile con l'indennità di vigilanza;
- c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale ed organizzativa;
- e) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;
- f) non è cumulabile con le indennità di specifiche responsabilità;
- g) non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

Art.33

Progressione economica per gli operatori addetti a funzioni di coordinamento

1. Per il personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale"

di cui all'art. 14 è incrementata di Euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

Art.34

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

1. L'indennità di servizio esterno, prevista dall'art.100 del CCNL 2019-2021, viene riconosciuta al Personale della Polizia Locale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza ed è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
4. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
5. La misura dell'indennità di massimo € 3,00 al giorno, nel limite massimo di € 3.600,00 all'anno ed è articolata in relazione allo svolgimento:
 - del servizio in determinate zone sensibili del territorio;
 - del servizio con particolari mezzi;
 - di particolari attività di viabilità;
6. La contrattazione definisce i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità. Ciò comporta che devono essere individuate le figure che svolgono servizio esterno e precisamente per coloro che svolgono:
 - non meno di 200 minuti € 1,00;
 - non meno di 300 minuti € 2,00;
 - non meno di 360 minuti € 3,00;
7. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno;
 - b) è cumulabile con le indennità di vigilanza;
 - c) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
8. L'indennità è corrisposta entro il secondo mese successivo e comunque, nel mese seguente all'acquisizione da parte del Servizio Personale dei dati trasmessi dal Comando di Polizia Locale.

Art.35

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

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n.50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quello previsto per il lavoro straordinario, oltre ad oneri e IRAP.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL 01.04.1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

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

TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

Art.36

Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11. 2022, le parti concordano che:

- a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art.33, è pari a 100;
- b. 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 16/11/2022, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni
- c. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

CAPO II FONDO RISORSE DECENTRATE

Art.37

Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti dagli accordi decentrati è di esclusiva competenza dell'Ente ed è quantificata applicando quanto previsto dall'art.79 e dall'art.80, comma 1 ultimo periodo del CCNL 2019-2021.
2. L'Ente, possibilmente, nel mese di gennaio di ciascun anno adotta la costituzione provvisoria del Fondo risorse decentrate, quantomeno della parte stabile dello stesso Fondo, al fine di procedere alla regolare corresponsione degli istituti economici.

3. Ai sensi dell'art.79 comma 2 lett. b) del CCNL 2019-2021, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, l'Ente integra la componente variabile del Fondo risorse decentrate di un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

4. Gli enti possono destinare apposite risorse ai sensi dell'art.79 comma 2 lett. c) del CCNL 2019-2021 alla componente variabile del Fondo risorse decentrate, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale, anche con rapporto di lavoro a tempo determinato.

5. L'Ente, inoltre, può destinare incentivi al personale della Polizia Locale utilizzando quota parte dei proventi contravvenzionali di cui all'art.208 del Codice della Strada, come risulta dall'ultimo rendiconto approvato, eccedenti le riscossioni relative al precedente esercizio finanziario, previa acquisizione del parere dei Revisori dei Conti. Tali risorse finalizzate all'attività di potenziamento dei servizi della Polizia Locale confluiscono nel Fondo risorse decentrate e non rilevano ai sensi dell'art.23, comma 2, del D. Lgs. n.75/2017.

6. Gli Enti attuatori di interventi PNRR, in attuazione dell'art.8, comma 3, del D.L. n.13/2023, verificato il possesso dei requisiti previsti dalla norma, tra il 2023 e il 2026, incrementano il Fondo risorse decentrate di un importo non superiore al 5% della componente stabile del Fondo risorse decentrate anno 2016. Tali somme non rilevano ai fini della verifica del limite al salario accessorio fissato dall'art.23 comma 2 del D. Lgs n.75/2017.

7. L'Ente entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento avvia il tavolo negoziale per contrattare l'utilizzo delle risorse decentrate e trasmette preventivamente ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 lett. a) e b), del CCNL 2019-2021 il prospetto di quantificazione del Fondo di cui all'art.79 dello stesso CCNL, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, mentre al tavolo negoziale ne illustra la determinazione prima dell'avvio della contrattazione sull'utilizzo delle risorse ivi previste e ancora disponibili.

8. La negoziazione avviene sulle risorse, così come su determinate, al netto degli importi destinati a remunerare:

- a) i differenziali stipendiali già maturati, compresi quelli previsti dall'art.78, comma 3 lett. b), del CCNL 2019-2021;
- b) l'indennità di comparto a carico del Fondo risorse decentrate, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL 22.01.2004;
- c) indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di EQ, ai sensi dell'art.37, comma 4, del CCNL 06.07.1995;

Sono utilizzate per il finanziamento dei seguenti istituti economici, osservando i criteri generali ivi indicati.

9. Le risorse di cui al comma 8 del presente articolo possono essere utilizzate per gli istituti economici di seguito riportati:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro;
- d) indennità di turno;
- e) indennità di reperibilità
- f) compensi di cui all'art.24, comma 1, del CCNL 14.09.2000;
- g) indennità per specifiche responsabilità;
- h) indennità di funzione;
- i) indennità di servizio esterno;
- j) compensi previsti da disposizioni di legge;

- k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art.67, comma 3 lett. f), del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art.54 del CCNL 14.09.2000;
- l) differenziali stipendiali con decorrenza nell'anno di riferimento;
- m) attività di docenza al personale interno in occasione di attività formative.

10. Ad ogni indennità prevista dal presente articolo corrisponde una fattispecie e la stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di più indennità.

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

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

- a) Le risorse variabili possono essere utilizzate solo per istituti economici variabili e sono assegnate ai singoli istituti economici in sede di contrattazione annuale;
- b) Le risorse stabili prioritariamente devono essere destinate ad istituti economici stabili e l'assegnazione è definita in sede di accordo annuale;
- c) Nel caso in cui sono presenti nell'Ente lavoratori che hanno già maturato i requisiti previsti dal presente CCI per accedere ai differenziali stipendiali, prioritariamente sono destinate a tale titolo le risorse che nel frattempo si sono liberate a seguito di cessazioni già utilizzate per la corresponsione delle PEO/differenziali stipendiali, che a loro volta possono essere incrementate in sede di contrattazione annuale utilizzando le risorse stabili ancora disponibili;
- d) Le risorse destinate al riconoscimento delle diverse indennità previste dal presente contratto vanno verificate annualmente, a tal fine si deve tener conto della consistenza del fondo medesimo, dovendo assicurare una quota per la performance che sarà decisa in sede di accordo annuale e che non potrà essere inferiore al 30% delle risorse variabili, depurate dalle quote con destinazione vincolata;
- e) Le risorse rivenienti da disposizioni di legge e dall'art.54 del CCNL 14.9.2000, di cui all'art.67, comma 3 lettere c) ed f), del CCNL 21.5.2018, confluiscono nella parte variabile del fondo risorse decentrate e sono attribuite al personale dipendente sulla base delle specifiche finalità per le quali sono state previste;

Art.38

Indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese

1. Per le aree di pronto intervento l'ente ha istituito il servizio di pronta reperibilità, disciplinato da apposito regolamento contenuto nel CCDI 2022-2024 sottoscritto in data 02/12/2021, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel totale rispetto della disciplina prevista dall'art.24 del CCNL 21.05.2018, che qui si intende rinnovato.

2. I compensi di cui al presente articolo sono corrisposti entro il secondo mese successivo, previa acquisizione del Servizio Personale dei dati necessari per procedere alla liquidazione e nel limite massimo di € 12.000,00 all'anno.

Art.39

Indennità oraria per servizio notturno, festivo e notturno festivo

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

Art.40

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

1. Gli enti corrispondono una unica indennità "*condizioni di lavoro*" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al precedente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività e la misura nel rispetto del CCNL è stabilita annualmente in sede di contrattazione integrativa.
3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici e meteorologici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori inquadrati nella stessa Area;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, nonché differenziata rispetto a quella di altri lavoratori appartenenti alla stessa Area;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, nonché differenziata rispetto a quella di altri appartenenti alla stessa Area.

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

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

- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

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

5. Si individuano i fattori implicantici maneggio valori come segue:

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

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

6. L'indennità di cui al presente articolo, nel limite massimo di € 3.000,00 all'anno, è commisurata entro i seguenti valori:

a) personale esposto a rischio	€3,00/giorno
b) personale esposto a disagio	€3,00/giorno
c) personale con funzioni di agente contabile:	
da € 100,00 ad € 2.000,00	€1,00/giorno
da € 2.001,00 ad importo superiore	€1,50/giorno

7. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di disagio cui corrispondono i relativi valori di indennità: Autista scuolabus, € 3,00 per ogni giornata di lavoro con trasporto alunni; Operai con compiti esterni, € 3,00 per ogni giornata di lavoro; Messo notificatore, € 3,00 per ogni giornata di lavoro con servizio esterno.

(A titolo esemplificativo sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione).

8. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 50%. In ogni caso non si può superare il valore massimo di contratto.

9. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (ogni mese) lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

10. L'indennità per condizioni di lavoro è corrisposta entro il secondo mese successivo, previa acquisizione da parte del Servizio Personale dei dati necessari per procedere alla liquidazione.

Art.41

Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità

1. Gli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari, ai sensi dell'art.84 del CCNL 2019-2021 possono essere investiti, nell'ambito delle proprie mansioni, da compiti che prevedono l'assunzione di particolari responsabilità. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che comunque non risulti incaricato di funzioni di EQ, dà titolo ad una indennità per specifiche responsabilità commisurata alle responsabilità formalmente attribuite come indicato nel presente articolo e nelle misure di seguito riportate:

- OPERATORE ESPERTO da un minimo di € 300,00 ad un massimo di € 800,00;
- ISTRUTTORE da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 1.500,00;
- FUNZIONARIO da un minimo di € 600,00 ad un massimo di € 1.600,00;

2. L'indennità determinata in un importo annuale è corrisposta mensilmente, previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità individuato e determinato dal Responsabile. L'importo dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente. In caso di lavoro a tempo parziale opera la regola del riproporzionamento.

3. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente in cui i singoli soggetti operano.

4. L'indennità per specifiche responsabilità è corrisposta in base alle modalità ed ai criteri di cui all'**Allegato 3** al presente CCI per le attribuzioni di cui alla seguente tabella:

TABELLA PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
FATTISPECIE
Progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici
Tenuta del protocollo informatico
Gestione dei flussi documentali e degli archivi
Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati
Ufficiale di stato civile
Ufficiale di anagrafe
Ufficiale elettorale
Responsabile dei Tributi
Tutoraggio di altro personale
Coordinamento di altro personale
Riferimento tecnico in procedimenti complessi
Rif. amministrativo in procedimenti complessi
Rif. contabile in procedimenti complessi
Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione
Addetti all'URP
Formatori professionali
Incarichi legati a progetti con fondi EU
Addetti ai servizi di protezione civile
RUP (non destinatari incentivi codice appalti)
Compiti di Vice Segretario Comunale

5. Con apposito algoritmo di attribuzione delle risorse, aggiornato al nuovo catalogo dei profili professionali in attuazione del CCNL del 16.11.2022, saranno distribuite le somme ad ogni settore, nel tetto massimo di € 26.600,00 comprensive di indennità di funzione, come da disciplinare **Allegato**

3 del presente CCI.

Art.42

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

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

o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti potrà avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente o in mancanza dal D. Lgs. n.150/2009, prevedendo un soggetto terzo individuato concordemente dal Nucleo di Valutazione e dall'Organo di vertice dell'Ente. In nessun caso potrà essere negato il contraddittorio.

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

12. La corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore saranno attribuiti al personale dipendente, non oltre il mese di luglio di ciascun anno, a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi dell'anno precedente da parte del Nucleo di valutazione ed alla valutazione da parte dei responsabili di Settore.

13. Al personale in servizio a tempo parziale nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno che abbiano svolto la propria attività lavorativa per almeno tre mesi, fermo restando la valutazione conseguita che non deve assolutamente essere influenzata dal periodo lavorato, ma solo per l'erogazione delle risorse destinate alla performance, sia individuale che organizzativa, si può tener conto anche dell'apporto in termini di tempo, in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e dei mesi di servizio prestati incidendo non sul punteggio da attribuire per la performance ma sul beneficio economico da corrispondere. Analogamente si può procedere per assenze dal servizio significative anche per il personale a tempo pieno.

14. La ripartizione delle risorse collegate alla performance, sia organizzativa che individuale, avviene dividendo le risorse disponibili a seguito della contrattazione decentrata per il numero di dipendenti in servizio, parametrati alla durata della permanenza in servizio nel corso dell'annualità e ad eventuali part-time, a cui si applicano i parametri indicati nell'**Allegato 1** al presente contratto.

15. Ai fini della ripartizione dei premi di performance ai dipendenti, si applica il sistema di misurazione e valutazione sulla performance adottato dall'Ente con deliberazione di Giunta Municipale n. 167 del 12/10/2020.

Art.43

Differenziazione del premio performance individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, tra i 100 e i 95 punti attribuibili, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, nel numero massimo del 30% per ogni Area arrotondato per difetto e comunque assicurando l'attribuzione della maggiorazione almeno ad una unità per ogni Area, è attribuita una maggiorazione del premio di performance individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (*escludendo quindi dal calcolo del valore medio coloro che hanno ottenuto una valutazione negativa in base al sistema di valutazione e misurazione della performance*) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi individuati.

2. La metodologia da applicare si articola nelle seguenti fasi:

- stabilire in contrattazione decentrata annuale l'importo da destinare complessivamente alla performance individuale (*per esempio: € 40.000*);
- individuare l'importo teorico massimo attribuibile per ogni lavoratore in ciascuna Area secondo il sistema di misurazione e valutazione ovvero il presente CCI (*per esempio: € 700 per*

un dipendente inquadrato nell'Area degli Operatori; € 900 per un dipendente inquadrato nell'Area degli Operatori Esperti, € 1.300 per un dipendente inquadrato nell'Area degli Istruttori ed € 1.800 per un dipendente inquadrato nell'Area dei Funzionari);

- *calcolare il budget teorico di Area (per esempio: nell'Area degli Operatori Esperti abbiamo 6 dipendenti, quindi il budget sarà di € 5.400 (6 unità x 900 euro);*
- *fissato il numero di dipendenti per Area che potranno usufruire della maggiorazione, applicando la percentuale fissata in contrattazione decentrata e secondo le modalità previste dal 1 comma del presente articolo (per esempio: si stabilisce il 10% del numero di dipendenti in servizio all'inizio dell'anno nell'Area, quindi per l'Area degli Operatori Esperti avremmo 0,6 unità, allora scatta la clausola che prevede almeno una unità per ogni Area, per cui la maggiorazione potrà essere attribuita nell'Area degli Operatori Esperti ad una sola unità);*
- *quantificare le risorse da utilizzare per l'attribuzione della maggiorazione per ogni singola Area, sottraendo dal budget teorico di Area il 30% dell'importo individuale teorico per il numero di unità a cui attribuire la maggiorazione. Tali risorse saranno destinate a corrispondere la maggiorazione al personale individuato (per esempio: nel caso esaminato nell'Area degli Operatori Esperti il 30% di € 900 corrisponde ad € 270, avendo determinato l'attribuzione della maggiorazione per una sola unità, allora dovremmo detrarre dal budget solo 270 euro, se fossero state più unità avremmo sottratto risorse pari a € 270 per il numero di unità individuate);*
- *il budget assegnato per ogni Area è rideterminato sottraendo la quota destinata a corrispondere la maggiorazione (per esempio: nell'Area degli Operatori Esperti il budget assegnato scende da € 5.400 ad € 5.130, in quanto il restante importo di € 270 servirà per pagare la maggiorazione all'unità che otterrà la valutazione più alta);*
- *una volta rideterminato il budget di Area si potrà procedere all'erogazione del premio performance individuale, corrispondendo a ciascun lavoratore il premio maturato applicando il valore conseguito con la scheda di valutazione individuale (per esempio: nel caso esaminato il lavoratore dell'Area degli Operatori Esperti che prima teoricamente poteva ottenere un premio di performance individuale di € 900 ora dovrà accontentarsi di € 855, ovviamente se consegue il valore massimo attribuibile e non ottiene la maggiorazione);*
- *una volta stabilita la graduatoria, i lavoratori con i valori più alti nell'Area, nel numero già determinato, percepirà anche la maggiorazione (per esempio: nel caso esaminato percepirà anche i 270 euro, quindi chi ottiene la maggiorazione troverà in busta paga un premio performance individuale di € 1.125);*
- *nel caso in cui si dovesse verificare che il numero dei lavoratori con i valori più alti sia superiore alle unità a cui attribuire la maggiorazione, allora bisognerà applicare i seguenti criteri per individuare le unità a cui effettivamente riconoscere la maggiorazione, in quanto il numero degli aventi titolo per ogni Area è stato già fissato in precedenza e non può essere incrementato:*
 - *a parità di punteggio è escluso il lavoratore che ha già ottenuto la maggiorazione nei precedenti tre anni;*
 - *nel caso in cui il numero dei lavoratori a cui attribuire la maggiorazione sia ancora eccedente, allora si somma la valutazione individuale conseguita da questi negli ultimi tre anni, compresa quella corrente, e la maggiorazione è attribuita a chi ottiene il punteggio più alto. In caso di ulteriore parità è attribuita a chi ha il punteggio più alto per l'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ultimo anno valutato e, infine, se non è proprio possibile attribuire la maggiorazione perché persiste ancora la parità allora si procede applicando prima l'anzianità anagrafica e poi l'anzianità di servizio e in subordine chi non riceve da più tempo la suddetta maggiorazione.*

Art.44

Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

1. I dipendenti che usufruiscono incentivi rivenienti da disposizioni di legge, al fine di concorrere solidalmente ad una maggiore perequazione delle risorse, sono sottoposti ad una riduzione della rispettiva indennità di risultato/performance, come segue:

Incentivi	Abbattimento indennità di risultato/performance
fino ad Euro 3.000,00	Nessuna riduzione
Oltre € 3.000,00	10%
Oltre € 5.000,00	15%
Oltre € 7.000,00	20%
Oltre € 10.000,00	25%

2. Gli importi indicati nella tabella di cui al comma precedente, rivenienti da disposizioni di legge, dovranno essere calcolati al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e per competenza e non per cassa.

3. Le somme rivenienti dalla applicazione delle riduzioni di cui al comma precedente saranno ripartite tra tutto il personale a cui non è stata applicata la decurtazione di cui sopra.

Art.45

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

1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, si riferiscono a:

- a) incentivi funzioni tecniche, secondo la disciplina di cui all'art.113 del D. Lgs. n.50/2016;
- b) risorse derivanti dalla applicazione dell'art.3, comma 57 della Legge n.662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n.446/1997 (*recupero evasione ICI*), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art.12, comma 1, lett. b) del D. L. n.437/1996, convertito nella Legge n.556/1996 (*assistenza diretta nel contenzioso tributario*);
- c) incentivi previsti dall'art.43 della Legge n.449/1997;
- d) compensi avvocatura di cui all'art.9 del D.L. n.90/2014 convertito nella Legge n.114/2014;
- e) incentivi per attività progettuali che sono finanziate con risorse dell'Unione Europea;
- f) incentivi previsti dall'art.1, comma 1091, Legge n.145/2018 (*IMU – TARI*).

2. Costituiscono specifici compensi previsti da altrettante disposizioni di legge le cui attività sono svolte oltre l'orario di lavoro ordinario:

- a) quelli afferenti i progetti finalizzati all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (*art.32, comma 40 del D.L. 269/2003*);
- b) i compensi previsti nell'ambito delle attività ISTAT;

3. Le relative somme, ove sussistenti i presupposti di legge e nel rispetto dei vincoli di legge, saranno erogate ai dipendenti secondo disciplina regolamentare adottata dall'ente in relazione alle somme effettivamente stanziare e con riferimento alla complessità operativa delle attività, al grado di partecipazione e di conseguimento degli obiettivi progettuali.

Art.46

Risorse destinate ai messi notificatori

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f) del CCNL 21/05/2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 90% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente come da specifico Disciplinare del Servizio Notifiche approvato con deliberazione della Giunta Municipale n. 185 del 31/10/2019.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori, commisurato al raggiungimento dell'obiettivo che consiste nel numero di atti da notificare, è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Responsabile del Settore.

Art.47

Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

1. L'Amministrazione, nell'ambito degli stanziamenti già in essere per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, ai sensi delle vigenti disposizioni, possono concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.
2. Le Parti con apposito accordo possono stabilire annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate, una quota da destinare al welfare aziendale utilizzando risorse rivenienti da disposizioni di legge, dai risparmi di gestione.
3. Per il personale di Polizia Locale sarà possibile utilizzare quota delle risorse rivenienti dal Codice della Strada, così come individuate annualmente con delibera di Giunta Municipale in occasione della ripartizione dei proventi contravvenzionali.

TITOLO VIII DISPOSIZIONI FINALI

Art.48

Disposizioni finali

1. Il presente contratto conserverà la sua efficacia per tutti gli istituti ivi previsti fino alla stipulazione del successivo CCI e sono fatte salve le materie previste dal CCNL che per la loro natura richiedono tempi più brevi o verifiche periodiche.
2. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.
3. Tutte le indennità, ad esclusione di quelle previste per le specifiche responsabilità/indennità di funzione, possono avere un incremento massimo del 10% della spesa presunta all'esito dell'applicazione.

Art.49

Norma di salvaguardia

1. Per quanto non disciplinato dal presente contratto è fatta salva la disciplina, se non incompatibile con le disposizioni del presente contratto e del CCNL, degli istituti contenuti nei contratti collettivi decentrati integrativi in precedenza sottoscritti.

ALLEGATO 1

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Parametri di Area da utilizzare per il riparto tra i settori delle risorse da destinare per la performance organizzativa e individuale (ex coefficienti di categoria).

AREA	Parametro
OPERATORI	1
OPERATORI ESPERTI	1,3
ISTRUTTORI	1,6
FUNZIONARI	1,8

ALLEGATO 2

CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI AREA DEGLI OPERATORI

In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art.12 del presente Contratto Collettivo Integrativo, all'interno di ciascuna Area Professionale di cui all'art 12 del CCNL 2019/2021 sono previsti incrementi stabili della retribuzione che si realizzano, in aggiunta al trattamento tabellare previsto per ciascuna Area, con l'acquisizione di successivi "differenziali stipendiali". I "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato annualmente per ciascuna Area in sede di contrattazione decentrata, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai criteri indicati nella seguente tabella. L'importo dei differenziali stipendiali è indicato nella tabella A allegata al CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 92, 96, 102 e 106 dello stesso CCNL.

Settore di riferimento: _____

Responsabile di riferimento: _____

Dipendente: _____

Periodo di inizio ed eventuale cessazione: _____

Progressione economica nell'Area degli Operatori	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo 3%)
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.	da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio si attribuiscono i punteggi: da 60 a 70 = 10 pt da 70,01 a 80 = 20 pt da 80,01 a 90 = 35 pt da 90,01 a 95 = 45 pt da 95,01 a 100 = 50 pt	50
esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Per esperienza professionale nel profilo immediatamente inferiore.	<ul style="list-style-type: none"> punti 1 per ogni anno intero di servizio punti 0,083 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi punti 0,75 per ogni anno nel profilo immediatamente inferiore 	40
Accrescimento competenze culturali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.	<ul style="list-style-type: none"> Titolo di studio superiore a quello di accesso: punti 3 Master: punti 2 Corsi di formazione: <ul style="list-style-type: none"> di una giornata: punti 0,5 su più giornate: punti 1 con valutazione finale: punti 1,5 	7
Accrescimento competenze professionali acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale in presenza di valutazioni non negative.	<ul style="list-style-type: none"> Punti 1 per ogni anno di proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa 	3
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.	<ul style="list-style-type: none"> Nella misura del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri su riportati. 	3
TOTALE PUNTEGGIO		

FIRMA RESPONSABILE _____

FIRMA DIPENDENTE PER ACCETTAZIONE _____

**CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI**

In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art.12 del presente Contratto Collettivo Integrativo, all'interno di ciascuna Area Professionale di cui all'art.12 del CCNL 2019/2021 sono previsti incrementi stabili della retribuzione che si realizzano, in aggiunta al trattamento tabellare previsto per ciascuna Area, con l'acquisizione di successivi "differenziali stipendiali". I "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato annualmente per ciascuna Area in sede di contrattazione decentrata, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai criteri indicati nella seguente tabella. L'importo dei differenziali stipendiali è indicato nella tabella A allegata al CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 92, 96, 102 e 106 dello stesso CCNL.

Settore di riferimento: _____

Responsabile di riferimento: _____

Dipendente: _____

Periodo di inizio ed eventuale cessazione: _____

Progressione economica nell'Area degli Operatori Esperti	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo 3%)
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.	da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio si attribuiscono i punteggi: da 60 a 70 = 10 pt da 70,01 a 80 = 20 pt da 80,01 a 90 = 35 pt da 90,01 a 95 = 45 pt da 95,01 a 100 = 50 pt	50
esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Per esperienza professionale nel profilo immediatamente inferiore.	<ul style="list-style-type: none"> • punti 1 per ogni anno intero di servizio • punti 0,083 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi • punti 0,75 per ogni anno nel profilo immediatamente inferiore 	40
Accrescimento competenze culturali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Titolo di studio superiore a quello di accesso:</u> punti 3 • <u>Master:</u> punti 2 <u>Corsi di formazione:</u> <ul style="list-style-type: none"> • di una giornata: punti 0,5 • su più giornate: punti 1 • con valutazione finale: punti 1,5 	7
Accrescimento competenze professionali acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale in presenza di valutazioni non negative.	<ul style="list-style-type: none"> • Punti 1 per ogni anno di proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa 	3
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.	<ul style="list-style-type: none"> • Nella misura del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri su riportati. 	3
TOTALE PUNTEGGIO		

FIRMA RESPONSABILE _____

FIRMA DIPENDENTE PER ACCETTAZIONE _____

**CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI
AREA DEGLI ISTRUTTORI**

In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art.12 del presente Contratto Collettivo Integrativo, all'interno di ciascuna Area Professionale di cui all'art 12 del CCNL 2019/2021 sono previsti incrementi stabili della retribuzione che si realizzano, in aggiunta al trattamento tabellare previsto per ciascuna Area, con l'acquisizione di successivi "differenziali stipendiali". I "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato annualmente per ciascuna Area in sede di contrattazione decentrata, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai criteri indicati nella seguente tabella. L'importo dei differenziali stipendiali è indicato nella tabella A allegata al CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 92, 96, 102 e 106 dello stesso CCNL.

Settore di riferimento: _____
 Responsabile di riferimento: _____
 Dipendente: _____
 Periodo di inizio ed eventuale cessazione: _____

Progressione economica nell'Area degli Istruttori	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo 3%)
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.	da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio si attribuiscono i punteggi: da 60 a 70 = 10 pt da 70,01 a 80 = 20 pt da 80,01 a 90 = 35 pt da 90,01 a 95 = 45 pt da 95,01 a 100 = 50 pt	50
esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Per esperienza professionale nel profilo immediatamente inferiore.	<ul style="list-style-type: none"> • punti 1 per ogni anno intero di servizio • punti 0,083 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi • punti 0,75 per ogni anno nel profilo immediatamente inferiore 	40
Accrescimento competenze culturali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Titolo di laurea:</u> punti 3 • <u>master/dottorato:</u> punti 2 Corsi di formazione: <ul style="list-style-type: none"> • di una giornata: punti 0,5 • su più giornate: punti 1 • con valutazione finale: punti 1,5 	7
Accrescimento competenze professionali acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale in presenza di valutazioni non negative.	<ul style="list-style-type: none"> • Punti 1 per ogni anno di proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa 	3
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.	<ul style="list-style-type: none"> • Nella misura del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri su riportati. 	3
TOTALE PUNTEGGIO		

FIRMA RESPONSABILE _____

FIRMA DIPENDENTE PER ACCETTAZIONE _____

**CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI
AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI**

In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art.12 del presente Contratto Collettivo Integrativo, all'interno di ciascuna Area Professionale di cui all'art 12 del CCNL 2019/2021 sono previsti incrementi stabili della retribuzione che si realizzano, in aggiunta al trattamento tabellare previsto per ciascuna Area, con l'acquisizione di successivi "differenziali stipendiali". I "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato annualmente per ciascuna Area in sede di contrattazione decentrata, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai criteri indicati nella seguente tabella. L'importo dei differenziali stipendiali è indicato nella tabella A allegata al CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 92, 96, 102 e 106 dello stesso CCNL.

Settore di riferimento: _____

Responsabile di riferimento: _____

Dipendente: _____

Periodo di inizio ed eventuale cessazione: _____

Progressione economica nell'Area dei Funzionari ed EQ	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo 3%)
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.	da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio si attribuiscono i punteggi: da 60 a 70 = 10 pt da 70,01 a 80 = 20 pt da 80,01 a 90 = 35 pt da 90,01 a 95 = 45 pt da 95,01 a 100 = 50 pt	50
esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Per esperienza professionale nel profilo immediatamente inferiore.	<ul style="list-style-type: none"> • punti 1 per ogni anno intero di servizio • punti 0,083 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi • punti 0,75 per ogni anno nel profilo immediatamente inferiore. 	40
Accrescimento competenze culturali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.	<ul style="list-style-type: none"> • <u>master/dottorato</u>: punti 2 <u>Corsi di formazione</u>: • di una giornata: punti 0,5 • su più giornate: punti 1 • con valutazione finale: punti 1,5 	7
Accrescimento competenze professionali acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale in presenza di valutazioni non negative.	<ul style="list-style-type: none"> • Punti 1 per ogni anno di proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa 	3
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.	<ul style="list-style-type: none"> • Nella misura del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri su riportati. 	3
TOTALE PUNTEGGIO		

FIRMA RESPONSABILE _____

FIRMA DIPENDENTE PER ACCETTAZIONE _____

ALLEGATO 3

Disciplina per l'istituto delle specifiche responsabilità

Art. 1 – Finalità

1. In applicazione della disposizione di cui dall'art.84 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, il presente allegato disciplina la graduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti per lo svolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità.

Art. 2 – Destinatari - Limiti

1. Destinatari del compenso di cui al precedente art.1 sono i dipendenti inquadrati nelle tre Aree Professionali previste dal CCNL 2019-2021, con esclusione del personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ a cui sia stato attribuito un incarico di EQ.
2. In particolare, i dipendenti destinatari dei compensi per specifiche responsabilità sono coloro che nell'ambito dei rispettivi settori di appartenenza, vengono individuati dai Responsabili e incaricati con specifici formali provvedimenti sulla base dei criteri di cui al successivo art.3.
3. Con apposito algoritmo di attribuzione delle risorse, aggiornato al nuovo catalogo dei profili professionali in attuazione del CCNL del 16.11.2022, saranno distribuite le somme ad ogni settore, nel tetto massimo di € 26.600,00 comprensive di indennità di funzione.
4. In caso di comprovata esigenza, da valutare in sede di Confronto, si stabilisce che ordinariamente l'importo da attribuire al personale dell'Area dei Funzionari non potrà essere inferiore all'importo da assegnare al personale appartenente all'Area degli Istruttori e così a scalare, tenuto conto dello svolgimento delle mansioni proprie dell'Area di appartenenza e graduandole in base al carico di responsabilità assegnate.

Art. 3 – Criteri di erogazione della indennità

1. Il compenso è determinato in un valore annuo lordo massimo che non può superare quanto stabilito dal CCNL 2019-2021, pari a € 800,00 per il personale appartenente alle Aree degli Operatori Esperti, degli Istruttori ad € 1.500,00 e ad € 1.600,00 per il personale appartenente all'Area dei Funzionari e delle EQ purché non titolari di incarichi di EQ. L'indennità è collegata all'effettivo svolgimento di attività che comportano specifiche responsabilità connesse all'espletamento di procedimenti implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e concorso decisionale, nonché di costante aggiornamento e/o coordinamento di altro personale.
2. La misura della indennità è stabilita in base ai criteri di cui all'allegata tabella di seguito riportata.

Art.4 – Informazione

1. Gli atti di formale attribuzione di compiti che comportano lo svolgimento di specifiche responsabilità, assegnate al personale dipendente, danno titolo all'attribuzione della relativa indennità, come indicato nel CCI; essi sono predisposti dai Responsabili in applicazione dei criteri di cui al precedente articolo 3 ed in stretta correlazione con il vigente assetto organizzativo dell'Ente e saranno oggetto di preventiva informativa da esercitarsi nelle forme dovute ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 lett. a) e b), del CCNL 2019-2021.

Art. 5 – Divieto di cumulo

1. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.
2. Nel caso in cui ricorrano diversi e contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

Art. 6 – Dipendenti a tempo parziale

1. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario indicato nel proprio contratto individuale di lavoro.

Art. 7 – Decurtazioni – Divieto di revoca

1. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, in applicazione dell'art.71 comma 1 del D. L. n.112/2008.
2. In applicazione del D. Lgs n.151/2001 (*T.U. sulla maternità e paternità*) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

Art. 8 – Durata e tempi di erogazione

1. I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità sono determinati per un importo annuale, ma sono corrisposti con cadenza mensile, salvo diversa determinazione contrattata annualmente a livello decentrato.

Art. 9 – Modalità di erogazione

1. I Responsabili, a seguito di adozione di incarico del personale destinatario dell'indennità di cui all'art.2, comma 2 della presente disciplina, ne trasmettono copia al Servizio Personale, al lavoratore interessato e ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 lett. a) e b), del CCNL 2019-2021.
2. I corrispondenti compensi sono liquidati mensilmente dal Servizio Personale, secondo le decorrenze e gli importi indicati nei provvedimenti di individuazione, a valere sulle risorse che a tal fine vengono destinate in sede di contrattazione decentrata dall'accordo annuale.
3. Le eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono nelle disponibilità per il premio performance dell'anno corrente, fatte salve le decurtazioni di cui all'art.7 che sono considerate economie di bilancio.
4. I Responsabili valutano annualmente il personale assegnatario di specifiche responsabilità, tenendo conto dei criteri e dei correlati indicatori di pesatura di cui all'allegata tabella, per la conferma o per eventuali modifiche e/o integrazioni. Resta inteso che sino alla revoca, alla scadenza dell'incarico conferito o successive variazioni, è confermata la specifica responsabilità attribuita al personale interessato.

ALLEGATO 4

Scheda definizione "specifiche responsabilità/indennità di funzione" anno _____

Settore di riferimento: _____

Responsabile di riferimento: _____

Dipendente incaricato (specificare se part-time o full-time): _____

Estremi determinazione affidamento incarico: _____

Periodo di inizio ed eventuale cessazione dell'incarico: _____

Max 10 punti	A) COORDINAMENTO DI PERSONALE INTERNO E/O ESTERNO
Max 35 punti	B) COMPLESSITÀ DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITÀ
Max 30 punti	C) LIVELLO DI AUTONOMIA
Max 25 punti	D) RAPPORTI CON L'UTENZA

Pesature

Punti	A) COORDINAMENTO DI PERSONALE INTERNO E/O ESTERNO
10	Si attribuiscono al personale incaricato che ordinariamente coordina da <i>due</i> a <i>più</i> dipendenti
5	Si attribuiscono al personale incaricato che ordinariamente coordina un dipendente
0	Si attribuiscono al personale incaricato che non coordina dipendenti
Punti	B) COMPLESSITÀ' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITÀ'
35	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 tra enti (<i>istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.</i>). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (<i>grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento</i>) 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.
30	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 tra enti e intersoggettivi (<i>istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.</i>).
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 esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.
Punti	C) LIVELLO DI AUTONOMIA
30	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
25	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.
20	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore di riferimento.
Punti	D) RAPPORTI CON L'UTENZA
25	Si attribuiscono al personale che gestisce servizi con elevato rapporto con l'utenza
20	Si attribuiscono al personale che gestisce servizi con medio rapporto con l'utenza
15	Si attribuiscono al personale che gestisce servizi con basso rapporto con l'utenza

TOTALE PUNTEGGIO CONSEGUITO:

GRADUAZIONE	AREA OPERATORI	AREA ISTRUTTORI	AREA FUNZIONARI
per punteggio compreso da 50 a 69	€ 300	€ 500	€ 600
per punteggio compreso da 70 a 89	€ 500	€ 1.000	€ 1.100
per punteggio compreso da 90 a 100	€ 800	€ 1.500	€ 1.600
TOTALE			

FIRMA RESPONSABILE

FIRMA DIPENDENTE PER ACCETTAZIONE

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



Algoritmo di attribuzione di budget per Specifiche Responsabilità 2023

Inserire somme a disposizione € 26.600,00

Stipendi	O	€ 18.283,31	OE	€ 19.034,51	I	€ 21.392,87	F	€ 23.212,35
Coefficienti Professionali		1,000		1,041		1,170		1,270

Graduazione E.Q.	€ 7.000	€ 8.000	€ 9.000	€ 10.000	€ 11.000	€ 12.000	€ 13.000	€ 14.000	€ 15.000	€ 16.000	€ 17.000	€ 18.000
Coefficiente P.O.	1,000	1,200	1,400	1,600	1,800	2,000	2,200	2,400	2,600	2,800	3,000	3,200

Attenzione modificare o inserire i numeri solo nelle caselle non colorate

Personale presente nei settori

Settore (1) Infrastrutture, Fondi strutturali, Cultura, Sport, Turismo, Mobilità Sostenibile e Transizione Ecologica e Digitale		Settore (2) Urbanistica, Demanio Marittimo, Agricoltura, SUE, VAS		Settore (3) Segreteria, Sviluppo Economico e Produttivo, Marketing e Promozione Territoriale, SUAP, Demografici e Stato Civile		Settore (4) Comunicazione Pubblica e Istituzionale, URP, Personale, Sito Web, Notifiche, Pubblicazioni, Trasparenza								
Cat.	Personale Presente	Coeff. Cat.	Totale Punti	Budget assegnato	Cat.	Personale Presente	Coeff. Cat.	Totale Punti	Budget assegnato	Cat.	Personale Presente	Coeff. Cat.	Totale Punti	Budget assegnato
O	1	1,000	1,000	€ 754,26	O	0	1,000	0,000	€ 0,00	O	0	1,000	0,000	€ 0,00
OE	1	1,041	1,041	€ 785,19	OE	1	1,041	1,041	€ 785,19	OE	2	1,041	2,082	€ 1.570,37
I	2	1,170	2,34	€ 1.764,97	I	0,5	1,170	0,585	€ 441,24	I	0	1,170	0	€ 0,00
F	1	1,270	1,27	€ 957,91	F	0	1,270	0	€ 0,00	F	0	1,270	0	€ 0,00
	5		5,651	€ 4.262,33		1,5		1,626	€ 1.226,43		4,66		5,323	€ 4.015,08
Punti PO	1,19	Totale	6,840	€ 5.159,42	Punti PO	1,08	Totale	2,707	€ 2.041,96	Punti PO	1,19	Totale	6,513	€ 4.912,17

Settore (5) Programmazione Economico Finanziaria, Economato e Tributi		Settore (6) Polizia Locale, Viabilità, Ecologia, Igiene e Sanità		Settore (7) Pubblica Istruzione e Servizi Sociali					
Cat.	Personale Presente	Coeff. Cat.	Totale Punti	Budget assegnato	Cat.	Personale Presente	Coeff. Cat.	Totale Punti	Budget assegnato
O	0	1,000	0,000	€ 0,00	O	0	1,000	0,000	€ 0,00
OE	1	1,041	1,041	€ 785,19	OE	0	1,041	0	€ 0,00
I	1,66	1,170	1,9422	€ 1.464,93	I	6,5	1,170	7,605	€ 5.736,16
F	0	1,270	0	€ 0,00	F	0	1,270	0	€ 0,00
	2,66		2,983	€ 2.250,11		6,5		7,605	€ 5.736,16
Punti PO	1,08	Totale	4,064	€ 3.065,65	Punti PO	0,97	Totale	8,578	€ 6.470,14

Settore 1		Settore 2		Settore 3		Settore 4		Settore 5		Settore 6		Settore 7		
Graduazione e E.Q.	Coeff. P.O.	Coefficiente rivalutato	Graduazione e E.Q.	Coeff. P.O.	Coefficiente rivalutato	Graduazione e E.Q.	Coeff. P.O.	Coefficiente rivalutato	Graduazione e E.Q.	Coeff. P.O.	Coefficiente rivalutato	Graduazione e E.Q.	Coeff. P.O.	Coefficiente rivalutato
€ 13.000	2,200	1,19	€ 12.000	2,000	1,08	€ 13.000	2,200	1,19	€ 13.000	2,200	1,19	€ 12.000	2,000	1,08
€ 12.000	2,000	1,08	€ 11.000	1,800	0,97	€ 12.000	2,000	1,08	€ 11.000	1,800	0,97	€ 12.000	2,000	1,08
Totale Punti Personale e %	27,48	32,98	Totale Punti P.O.	12,20	0,54	Totale Punti P.O.	35,27	7,78	Totale Punti P.O.	12,20	0,54	Totale Punti P.O.	35,27	7,78
20%	6,60	34,08	20%	6,60	34,08	20%	6,60	34,08	20%	6,60	34,08	20%	6,60	34,08
PERSONALE IN SERVIZIO AL 12/05/2023														

[Handwritten signatures and initials]

Handwritten scribbles and marks:

- A large, diagonal line with an arrowhead at the top right.
- A large, stylized scribble on the left side, possibly resembling a large 'X' or a signature.
- A smaller scribble below the main line.
- A series of overlapping scribbles in the center, including the word "Mm" written above them.
- A small scribble at the bottom center.

Handwritten signature

Handwritten initials





COMUNE DI PULSANO

PROVINCIA DI TARANTO

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo risorse decentrate, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato con determinazione del servizio Personale n. 136 del 20/02/2023, come regolarmente certificato dal revisore dei conti in data 28/02/2023 (prot. 3879 del 28/02/2023), nei seguenti importi:

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023CCNL 2019/2021	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	207.748,37
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	4.599,01
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - OBBLIGHI DI LEGGE	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - SCELTE DEGLI ENTI	
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI	
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	
ARMONIZZAZIONE RETRIBUZIONI DIPENDENTI DELLE PROVINCE - ART. 1 COMMA 800 L. 205/2017	
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2019/2021	
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 79 COMMA 1 LETT. C) NUOVE ASSUNZIONI ART. 33 D.L. n. 34/2018	
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	4.599,01
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 -DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	3.494,40
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	3.151,72
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 1	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	3.295,50
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)	4.556,37
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3	3.374,70
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	17.872,69

TOTALE RISORSE STABILI	230.220,07
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA - SPESE COMPENSATE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	85,98
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	1.000,00
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)	
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)	
SCELTE ORGANIZZATIVE GESIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C)	
SCELTE ORGANIZZATIVE GESIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 98 COMMA 1 LETTERA C - PROVENTI C.D.S.	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	1.085,98
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) -CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 34/2016	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA SPESE CONTROPARTE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	68.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	10.000,00
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)	
...	
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)	
0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA AGLI ANNI 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) E COMMA 5	6.591,00
CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 80 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 79 COMMA 1 E COMMA 2)	1.382,22
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	85.973,22
TOTALE RISORSE VARIABILI	87.059,20
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	317.279,27
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	213.433,36
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	103.845,91
Decurtazioni	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER DISPOSIZIONI DI LEGGE	
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER SCELTE DISCREZIONALI	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUIES DEL D.LGS. 165/2001)	
ALTRE DECURTAZIONI....	

TOTALE DECURTAZIONI	-
TOTALE DEL FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	317.279,27
EVENTUALE DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA E DEL D.LGS 75/2017 (SUPERAMENTO "TETTO" 2016)	24.225,36
SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	293.053,91

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non sono regolate dal presente contratto somme per totali € 103.206,35 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 19.492,91
Progressioni orizzontali storicizzate	€ 83.713,44
Totale	€ 103.206,35

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Sono regolate dal contratto somme per complessivi € 110.847,56, così suddivise:

Descrizione*	Importo
Indennità di turno	€ 15.000,00
Indennità "Condizioni di lavoro"	€ 3.000,00
Indennità di reperibilità	€ 12.000,00
Indennità per specifiche responsabilità e Indennità di funzione (Polizia locale) – art. 84. c. 1 e art. 97, CCNL 16/11/2022	€ 26.600,00
Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 21.5.2018) – art. 100, CCNL 16/11/2022	€ 3.600,00
Differenziali stipendiali da attribuire nell'anno 2023	€ 5.000,00
Incentivo performance individuale e organizzativa (costo presunto al netto della liquidazione di tutte le indennità' anno 2023)	€ 45.647,56
Totale	€ 110.847,56

Sezione III - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
-------------	---------

Somme non regolate dal contratto	€ 103.206,35
Somme regolate dal contratto	€ 110.847,56
Totale	€ 214.053,91

Sezione IV - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse del Fondo stabili;

Le risorse stabili ammontano a € 230.220,07 e pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali);

Per l'anno in corso sono previste progressioni economiche/differenziali stipendiali che saranno effettuate per ogni area nel tetto del 50% di dipendenti che hanno titolo a partecipare alle stesse fermo restando il rigoroso rispetto dei vincoli di carattere selettivo dettati dalla metodologia approvata dall'ente, dando priorità a coloro che non hanno beneficiato di progressioni economiche orizzontali negli ultimi 2 anni e comunque nel limite di 1 cat. D (area dei Funzionari e delle E.Q.), 2 cat. C (area degli Istruttori) e 1 cat. A (area degli Operatori), così come già stabilito con deliberazioni del Commissario Straordinario n. 06 del 07/02/2023 e n. 40 del 30/03/2023.

Modulo III - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate sui relativi capitoli di spesa, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Con determinazione n. 136 del 20/02/2023 del responsabile del settore personale avente ad oggetto: "ART. 67 CCNL 21.05.2018 - "DISCIPLINA DELLE RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO" - COSTITUZIONE FONDO ANNO 2023" si è stabilito che gli impegni di spesa, a titolo di salario accessorio a favore del personale dipendente, saranno assunti nei limiti degli stanziamenti di competenza del bilancio di previsione 2023.

Con determinazione n. 328 del 06/04/2023 del responsabile del settore personale avente ad oggetto: "Assegnazione risorse finanziarie per lavoro straordinario del personale dipendente per l'anno 2023" si è impegnata somma di € 9.800,00 sul Cap. 9270/10 "Trattamento economico accessorio del personale" del bilancio 2023.

Con deliberazione del Commissario Straordinario n. 64 del 04/05/2023 è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario 2023-2025 nel quale trovano copertura tutte le suddette spese nei rispettivi capitoli di competenza.

Pulsano, 08/05/2023

Il Responsabile del Settore Economico Finanziario
Pasquale Ludovico



Il Responsabile del Settore Personale
Arcangelo Libera





COMUNE DI PULSANO

PROVINCIA DI TARANTO

Ufficio Personale

Relazione illustrativa

Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Pre-intesa 05 maggio 2023	
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2023-2025	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario generale avv. Giovanni Albano Componenti: resp. personale Arcangelo Libera; resp. Ec. Finan. Pasquale Ludovico Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL-CISL-UIL-CSA Firmatarie della pre-intesa: CGIL, UIL, CSA; RSU Franchini Giovanna e Spada Michele Firmatarie del contratto: (indicare le sigle firmatarie)	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Criteri per la ripartizione delle risorse stabili e variabili del fondo; b) Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance organizzativa ed individuale; c) Indennità condizioni di lavoro; d) indennità per specifiche responsabilità/funzione; e) indennità di reperibilità; f) indennità di servizio esterno;	
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno e in che data? Sì, con verbale n. 14 del 12/05/2023, protocollato in pari data agli atti dell'ente al n. 8479
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? Sì con PIAO 2023-2025 approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 68 del 11/05/2023

che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? SI con PIAO 2023-2025 approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 68 del 11/05/2023
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? In fase di pubblicazione
	La Relazione della <i>performance anno 2022</i> è stata validata dal NIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009? Relazione approvata con deliberazione del Commissario Straordinario n. 70 del 11/05/2023 da trasmettere al NIV per la validazione

Modulo II

Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo:

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art.1 - Finalità
- Art.2 - Campo di applicazione
- Art.3 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI CAPO I - SISTEMA RELAZIONI SINDACALI

- Art.4 - Sistema relazioni sindacali, obiettivi e strumenti
- Art.5 - Tempi e procedure per la stipula del contratto collettivo integrativo
- Art.6 - Interpretazione autentica clausole controverse
- Art.7 - Monitoraggio e verifiche
- Art.8 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

CAPO II - ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI

- Art.9 - Diritto di assemblea
- Art.10 - Diritto di affissione

TITOLO III - SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE CAPO I – PROGRESSIONI

- Art.11 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree
- Art. 11 bis - Progressioni tra le Aree

CAPO II - DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

- Art.12 - Incarichi di Elevata Qualificazione
- Art.13 - Incremento delle risorse per la Retribuzione di posizione e la Retribuzione di risultato
- Art.14 - I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione
- Art.15 - Compensi aggiuntivi ai titolari di Elevate Qualificazioni
- Art.16 - La correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ e la retribuzione di risultato

TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO CAPO I - DISPOSIZIONI DIVERSE

- Art.17 - Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Art.18 - Innovazioni tecnologiche
- Art.19 - Buoni pasto
- Art.20 - Copertura Assicurativa
- Art.21 - Patrocinio legale

- Art.22 - Disciplina e trattamento della trasferta
- Art.23 - Informativa sulla Previdenza complementare
- Art.24 - Formazione e aggiornamento

CAPO II - ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

- Art.25 - I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare
- Art.26 - Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art.22 del CCNL 1.4.1999
- Art.27 - Festività infrasettimanali per il personale turnista
- Art.28 - Ferie e riposi solidali

TITOLO V - TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art.29 - Lavoro agile
- Art.30 - Lavoro da remoto
- Art.31 - L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

TITOLO VI - SEZIONE SPECIALI CAPO I - SERVIZIO POLIZIA LOCALE

- Art.32 - Individuazione del valore dell'indennità di funzione e i criteri per la sua erogazione
- Art.33 - Progressione economica per gli operatori addetti a funzioni di coordinamento
- Art.34 - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
- Art.35 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

TITOLO VII - TRATTAMENTO ECONOMICO CAPO I - LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

- Art.36 - Lavoro straordinario e Banca delle ore

CAPO II - FONDO RISORSE DECENTRATE

- Art.37 - Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa
- Art.38 - Indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese
- Art.39 - Indennità oraria per servizio notturno, festivo e notturno festivo
- Art.40 - Individuazione delle misure dell'indennità condizioni di lavoro e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
- Art.41 - Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità
- Art.42 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art.43 - Differenziazione del premio performance individuale
- Art.44 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva
- Art.45 - Incentivi per specifiche attività e prestazioni professionali correlate - alla utilizzazione delle risorse rivenienti da disposizioni di legge
- Art.46 - Risorse destinate ai messi notificatori
- Art.47 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

TITOLO VIII - DISPOSIZIONI FINALI

- Art.48 - Disposizioni finali
- Art.49 - Norma di salvaguardia

- Allegato 1 - Performance Organizzativa e Individuale
- Allegato 2 - Criteri di valutazione per l'attribuzione Differenziali Stipendiali
- Allegato 3 - Disciplina per l'istituto delle Specifiche Responsabilità
- Allegato 4 - Scheda definizione "Specifiche Responsabilità / Indennità di Funzione"

Allegato 1 - COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023 CCNL 2019/2021.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:

Sulla base dei criteri stabiliti nel CCI 2023-2025, le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

Istituti contrattuali applicati	Stabili	Variabili	Totale
Incentivo <i>performance</i> individuale e organizzativa (costo presunto al netto della liquidazione di tutte le indennità' anno 2023)	€ 45.647,56		€ 45.647,56
Progressioni economiche nella categoria storicizzate	€ 83.713,44		€ 83.713,44
Differenziali stipendiali da attribuire nell'anno 2023	€ 5.000,00		€ 5.000,00
Indennità di turno	€ 15.000,00		€ 15.000,00
Indennità di reperibilità - Integrazione	€ 12.000,00		€ 12.000,00
Indennità "Condizioni di lavoro"	€ 3.000,00		€ 3.000,00
Indennità per specifiche responsabilità e Indennità di funzione (Polizia locale)	€ 26.600,00		€ 26.600,00
Indennità di servizio esterno (Polizia locale)	€ 3.600,00		€ 3.600,00
Incentivo notificazione atti		€ 1.000,00	€ 1.000,00
Incentivi per funzioni tecniche		€ 68.000,00	€ 68.000,00
Incentivi per Censimento ISTAT		€ 10.000,00	€ 10.000,00
Indennità di comparto	€ 19.492,91		€ 19.492,91
TOTALE	€ 214.053,91	€ 79.000,00	€ 293.053,91

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del CCDI 2022-2024.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il Regolamento per la valutazione e la premialità del personale nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 167 del 12/10/2020).

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Lo schema di CCI prevede nuove progressioni economiche/differenziali stipendiali.

Con deliberazione del Commissario Straordinario n. 40 del 30/03/2023 di atto di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica, l'Amministrazione ha stabilito che:

le progressioni economiche/differenziali stipendiali possono essere effettuate per ogni area nel tetto del 50% di dipendenti che hanno titolo a partecipare alle stesse fermo restando il rigoroso rispetto dei vincoli di carattere selettivo dettati dalla metodologia approvata dall'ente, dando priorità a coloro che non hanno beneficiato di progressioni economiche orizzontali negli ultimi 2 anni e comunque nel limite di 1 cat. D (area dei Funzionari e delle E.Q.), 2 cat. C (area degli Istruttori) e 1 cat. A (area degli Operatori), così come già stabilito con deliberazione del Commissario Straordinario n. 06 del 07/02/2023.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel PIAO 2023-2025 approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 68 del 11/05/2023, ci si attende un incremento della produttività del personale.

Pulsano, 13/05/2023

Il Responsabile del Settore Economico Finanziario

Pasquale Ludovico

Il Responsabile del Settore Personale

Arcangelo Libera

Ricevuta acquisizione contratto integrativo

ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001

In data:	
Registrazione ID:	5238388
Amministrazione/Ente:	COMUNE DI PULSANO
Responsabile del procedimento:	ARCANGELO LIBERA
Data di sottoscrizione:	15 maggio 2023
Forma giuridica:	contratto integrativo
Tipologia di contratto o atto:	normativo
Periodo di vigenza:	dal 2023 al 2025
Destinatari:	personale non dirigente
Composizione delegazione di parte pubblica:	solo direttori/dirigenti/funzionari
Numero organizzazioni sindacali firmatarie:	3
Firmato da RSU:	SI
Nome e file contratto integrativo:	DEFINITIVO CCI PULSANO 2023-2025 FIRMATO ARAN.pdf Dimensione: 1.024.221 KB
Nome e file relazione tecnica:	Relazione tecnico finanziaria al contratto integrativo 2023-2025 ARAN.pdf Dimensione: 296.569 KB
Nome e file relazione illustrativa:	Relazione illustrativa al contratto integrativo 2023-2025 ARAN.pdf Dimensione: 193.517 KB
Note:	

Il contratto inserito è accessibile tramite la seguente URL: <https://www.contrattintegrativipa.it/ci/5210513>