

CONTRATTO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL COMUNE DI  
GUARENE

Normativo 2023/2025  
Economico Anno 2023

SOTTOSCRITTO IN DATA 5/12/2023

L'anno duemilaventitre il giorno 5 del mese di dicembre

TRA

Several handwritten signatures in blue ink are present in the bottom right corner of the document. There are four distinct signatures, some appearing to be initials or abbreviated names.

Delegazione Trattante di parte pubblica:

| <i>Ruolo</i>  | <b>Nominativo</b> |
|---------------|-------------------|
| 1. Presidente | FRACCHIA PAOLA    |
| 2. Componente |                   |
| 3. Componente |                   |
|               |                   |

☐ Delegazione di parte sindacale:

| <b>Sigla</b> | <b>Nominativo</b>    |
|--------------|----------------------|
| CISL FP      | DI STEFFANO MAURIZIO |
| CGIL FP      | DE CONTI LUCA        |
| UIL FP       | MULE' ANGELO         |

☐ Rappresentanze Sindacali Unitarie:

| <b>Nome</b> | <b>Cognome</b> |
|-------------|----------------|
| ROBERTA     | OSTOVICH       |
|             |                |
|             |                |

Titolo I

The block contains three handwritten signatures and initials. On the left is a stylized signature. In the center is a signature that appears to be 'Lenci'. On the right are the initials 'MTS'.

## **- DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1**

#### **Oggetto e obiettivi**

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

### **Art. 2**

#### **Ambito di applicazione**

Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di GUARENE con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

### **Art. 3**

#### **Durata - Revisione**

Il presente CCI ha durata triennale, dal 01.01.2023 al 31.12.2025. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata - almeno sei mesi prima della scadenza.

In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.

Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

Vista la prima applicazione degli istituti contrattuali ( differenziale , specifiche responsabilità, condizioni di lavoro, indennità di funzione , servizio esterno, posizioni organizzative ecc.....) le parti concordano di riesaminare nel triennio l'andamento riservandosi eventuali modifiche

### **Art. 4 Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI**

La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto – al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI. 13

The block contains several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are two smaller signatures, one above the other. Further to the right, there is a signature that appears to be 'Fidel' followed by another signature. At the bottom right, there is a signature that looks like 'Zu'.

## Titolo II

### - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

#### Art. 5 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:

a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;

b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;

c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;

b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:

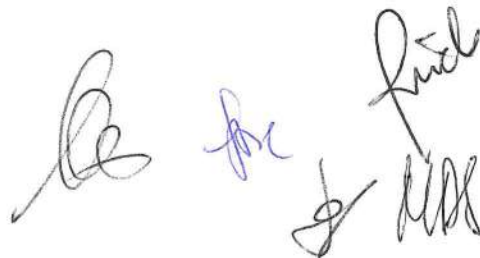
- la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;

- la programmazione operativa e gestionale;

- la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;

- la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;

- il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;





- i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;

e) la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

3. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.

4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

5. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI. 15

### **Titolo III**

#### **- CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

**Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale e collettiva (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)**

1. E' costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente per la performance individuale

2. Il budget di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.

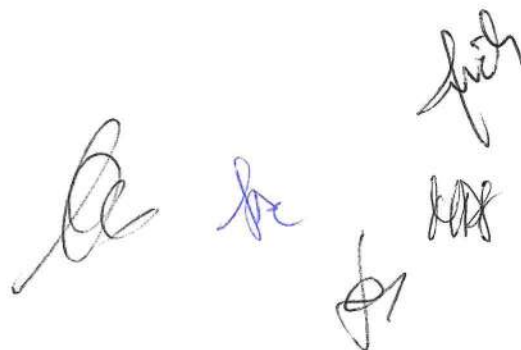
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

4. Il responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.

5. Ogni responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle performance, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.

6. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili dei Settori sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance. La valutazione è articolata in due parti, una prima parte riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della performance riferiti agli obiettivi nei quali è coinvolto e una seconda parte riferita ai comportamenti professionali e alle competenze espresse. La parte relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati ha un peso non superiore o uguale al 30%.

Puo' altresì essere costituito un budget per la performance organizzativa che viene suddiviso di norma per il numero dei dipendenti partecipanti alla realizzazione degli obiettivi



La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.

7. L'erogazione del premio della performance individuale e collettiva viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

8. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

#### **Art. 7**

##### **Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022) 1.**

Al un dipendente che, relativamente alla performance individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, determinato applicando la seguente formula:

In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;

b) non aver mai conseguito la maggiorazione; c) anzianità di servizio presso l'Ente.

#### **Titolo IV**

##### **- DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

#### **Art. 8**

##### **Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)**

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area".

Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;

b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi **tre** anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla



procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

A mente di quanto stabilito dall'art. 14, comma 2, lett. a), del CCNL 2019-2021, il termine di cui sopra, fissato dallo stesso CCNL in tre anni, in sede di contrattazione integrativa può essere ridotto a due anni o elevato a quattro anni.

c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del dirigente/responsabile del Settore personale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 10 (dieci) giorni;

d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;

e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

**a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1).**

Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio (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) **sarà assegnato in modo proporzionale alla valutazione media triennale** ;

**b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d),**

Per esperienza professionale si intende quella maturata dall'ultima progressione ottenuta e/o per i neo assunti dalla data di assunzione . L'esperienza verrà valutata per 0,83 punti al mese

**C.1 CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3)**

verranno erogati fino a 2,5 punti a corso di formazione non obbligatorio effettuato dall'ultima progressione

f.) Il punteggio derivante dalla media delle **valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 55%, l'Esperienza professionale il 40% formazione 5%**

g). Il punteggio totale di performance esperienza e formazione verrà maggiorato del 3% per il personale che ha più di sei anni dall'ultima progressione

h) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;

2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;

3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;

4) al dipendente più anziano di età;

I criteri di cui sopra possono anche non essere definiti, oppure senz'altro modificati in sede di contrattazione integrativa, in forza delle disposizioni di cui all'art. 14, comma 2, lett. g), del CCNL 16 novembre 2022. h) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale.

Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1), c.1) del precedente punto e), oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto g) del presente articolo;





i) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;

j) qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;

k) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1<sup>a</sup> gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

**Per l'anno 2023 verranno attribuiti due differenziali uno nell'area istruttori e uno nell'area degli operatori esperti**

## **Titolo V**

### **– INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI**

#### **Art. 9 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)**

L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84bis CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività:

- a. disagiate;
- b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c. implicanti il maneggio di valori.

2. Viene definita attività disagiata quella che comporta una particolare articolazione di orario.

Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente.

La pesatura dell'attività disagiata viene così effettuata:

a) Attività orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza peso causale (1)

b) improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative di pronto intervento (reperibilità) di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla comunità, anche in giorni festivi (peso causale 2)

c) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (punti 3)

d) Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico (punti 4)

3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i.





La Pesatura del rischio viene effettuata in base all'indice di rischio che il documento di valutazione rischi (DVR) attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:

- a) indice di rischio basso (peso causale 0)
- b) indice di rischio medio (peso causale 1)
- c) indice di rischio alto (peso causale 2)
- d) indice di rischio molto alto (peso causale 3)

1. L'Ente corrisponde un'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;

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri:

Euro 1,00 – Euro 15,00. Sulla base del seguente punteggio

| <i><b>Peso delle 2<br/>causali</b></i> | <i><b>Fascia<br/>indennità</b></i> |
|----------------------------------------|------------------------------------|
| 1                                      | € 1,00                             |
| 2                                      | € 1,50                             |
| 3                                      | € 2,00                             |
| 4                                      | €3,00                              |

Per l'anno 2023 viene riconosciuto in ragione dei criteri di cui sopra la somma di € 3,00.

**Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.

2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti dirigenti/responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato.

.Le fattispecie alle quali i dirigenti/responsabili di Settore devono fare riferimento per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:

- a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
- b) responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
- c) coordinamento di risorse umane;
- d) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
- e) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
- f) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali

1. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:

- a) importo di Euro 4.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al comma precedente;
- b) importo di Euro 3.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno cinque delle condizioni di cui al comma precedente;
- c) importo di Euro 2.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell' AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle condizioni di cui sopra e per quelli dell'**AREA DEGLI ISTRUTTORI** per i quali ricorrano tutte le condizioni di cui al comma precedente,
- d) importo di Euro 1.000 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano almeno quattro, delle condizioni di cui al comma precedente;
- e) importo di Euro 500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorrano due delle condizioni di cui al comma precedente, per quelli dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano tre delle condizioni di cui al comma precedente,
- f) importo di Euro 300 annui lordi per i dipendenti inquadrati' per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorrano UNA delle condizioni di cui al comma precedente AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano due delle condizioni di cui al comma precedente
- g) importo di Euro 150 annui lordi per i dipendenti inquadrati area istruttori per i quali ricorra

Handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom right of the page. There are four distinct marks: a large stylized signature, the initials 'hc', and two other smaller signatures or initials.

almeno una delle condizioni di cui al comma precedente per i dipendenti dell'AREA degli operatori esperti per i quali ricorrano almeno due, delle condizioni di cui al comma precedente;

Per l'anno 2023 vengono attribuite le seguenti risorse da distribuirsi secondo i criteri di cui sopra per le seguenti aree

AREA FINANZIARIA € 1.500,00

AREA SEGRETERIA € 837,50

AREA TECNICA € 1.150,00

AREA POLIZIA – SEGRETERIA SINDACO € 150,00

**Titolo VI**  
**– CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI**  
**ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

**Art. 11**

**Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge**

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
  - a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
  - b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
  - c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
  - d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;



e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;

f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;

G) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

2. per i titolari delle posizioni di EQ, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16 novembre 2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

| <i>Incentivi di legge</i>      | <i>Abbattimento in percentuale della retribuzione di risultato</i> |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| <i>Fino a € 5.000 euro</i>     | <i>0</i>                                                           |
| <i>Da 5.000 a 10.000 euro</i>  | <i>3,00%</i>                                                       |
| <i>Da 10.001 a 20.000 euro</i> | <i>5,00%</i>                                                       |
| <i>Oltre i 20.000 euro</i>     | <i>7,00%</i>                                                       |

Le somme non erogate costituiscono economie e sono trattate secondo la disciplina contrattualmente prevista. le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo

quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del dirigente/responsabile del Settore interessato e/o dal segretario comunale . In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa





**Titolo VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI  
PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO**

**Art. 12**

Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

1. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di flexible benefit, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i benefit rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

**Art. 13**

**Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1<sup>a</sup> aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente/responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are four distinct marks: a large stylized signature, the word 'finit' written vertically, the initials 'bc', and the word 'RUS' written horizontally. To the right of 'RUS' is another signature that looks like 'dy'.

4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.
5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
- al 15% per il lavoro straordinario diurno;
  - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
  - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

#### **Art. 14**

##### **Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)**

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:
- a. assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
  - b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico di EQ conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.
3. Il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale può essere elevato fino al %, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle



attività riferite ai Settori interessati dalla trasformazione del rapporto:

4. In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario e anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.
5. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno- dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.
6. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:
  - a. si determini il superamento del contingente massimo previsto dai commi 2 e 3;
  - b. l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
  - c. in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.
7. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, e s.m.i..
8. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:
  - a. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
  - b. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
  - c. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
  - d. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
  - e. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
  - f. genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
  - g. lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

The image shows several handwritten signatures in black and blue ink, likely representing the approval or signing of the document. There are approximately six distinct signatures of varying styles, some appearing to be initials or full names in a cursive script.

9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3.

10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

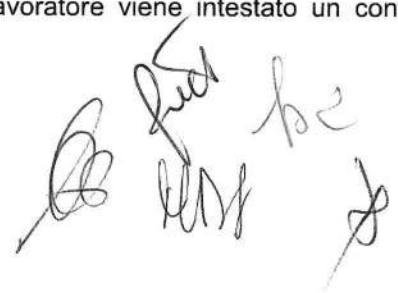
13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

## **Art. 15**

### **Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)**

1. I dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la propria volontà in tal senso al competente dirigente/responsabile di Settore entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno. Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca entro il giorno 10 di ciascun mese, ovvero a optare entro lo stesso termine per il pagamento integrale come lavoro straordinario. In quest'ultima ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16 novembre 2022, da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione.

1. In caso di adesione alla Banca delle ore, a ciascun lavoratore viene intestato un conto





individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario - previamente autorizzate dal competente dirigente/responsabile del Settore di appartenenza, entro il limite massimo del budget annuo assegnato a ciascun dipendente -, che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari a .

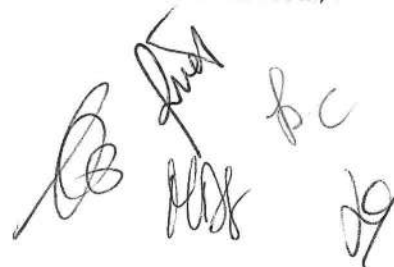
2. Il Servizio personale è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.
3. E' previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.
4. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.
5. Annualmente vengono organizzati incontri tra le parti firmatarie del presente CCI, finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività complessiva dell'Ente.
6. Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economia di bilancio.

## **Art. 16**

### **Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali ad esempio il trasporto scolastico, l'insegnamento nelle scuole comunali, etc.).
2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata anticipata e/o posticipata diminuita rispetto a quella ordinaria. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito
3. della medesima giornata. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile nelle seguenti fasce orarie:

.L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente/responsabile del Settore. 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

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are four distinct marks: a large stylized signature, a smaller signature, the initials 'bc', and the number '29'.

dipendenti che:

- beneficiario delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001, e s.m.i.;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.;

#### **Art. 17**

##### **Orario multiperiodale (art. 31 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Per quanto concerne il regime di lavoro multiperiodale, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c), del CCNL 2019/2021, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è riconosciuta come attivabile in relazione a prevedibili esigenze di servizio del personale appartenente ai seguenti servizi:

- servizi mensa e trasporto scolastico;
  - servizi di manutenzione di parchi e giardini pubblici;
  - servizi legati in genere ad attività stagionali,
- anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.



2. Le parti, al momento della sottoscrizione del presente accordo, non ritengono sussistenti esigenze particolari tali da dover comportare il superamento del periodo di 13 settimane.

3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

#### **Art.18**

##### **Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)**

Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

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, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.

Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.

Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:

- a. addetti coinvolti nei servizi di Protezione Civile (compresi gli interventi di sgombero neve), a condizione che vengano svolte almeno nn. 7 ore di lavoro;
- b. personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale;
- c. addetti ai servizi bibliotecari, scolastici, educativi e museali.

#### **Titolo IX**

#### **– DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

#### **Art. 19**

#### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)**

Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli art.16-21 si individuano le E.Q. secondo i seguenti criteri generali:

A) DIMENSIONE COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA PUNTEGGIO MASSIMO 30

B) RESPONSABILITA' RELAZIONI 40

C) PROFESSIONALITA' 15

D) STRATEGICITA' 15

La metodologia di pesatura delle E.Q. dovrà ponderare la "sedia fredda" e non dovrà riguardare le caratteristiche soggettive possedute dal titolare della posizione

2. Le Elevate Qualificazioni sono individuate dal Sindaco.

3. La graduazione delle EQ, stabilita dal Nucleo di Valutazione determina una retribuzione di posizione. La retribuzione di posizione può variare da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 e terrà conto dei seguenti parametri:

- a. Dimensione
- b. Responsabilità e Relazioni
- c. Professionalità
- d. strategicità





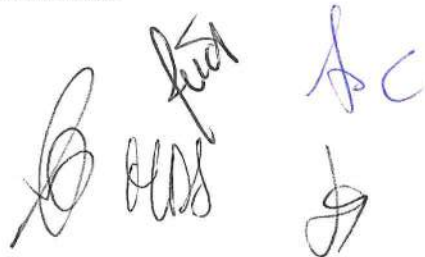
4. Per il conferimento degli incarichi verrà attivata apposita procedura aperta di individuazione, e sarà tenuto conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale.
5. In caso di assenza (fatto salvo le assenze per le quali vige una specifica normativa) o impedimento continuativo superiore a 60 giorni lavorativi del titolare di Elevata Qualificazione l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti.
6. La revoca dell'incarico di Elevata Qualificazione avviene nei seguenti casi:
- a. a seguito di valutazione negativa;
  - b. in caso di comportamenti omissivi o pregiudizievoli reiterati sui programmi e sugli obiettivi concordati, con gli strumenti di programmazione dell'Ente;
  - c. in caso di grave violazione del Codice Disciplinare;
  - d. a seguito di riorganizzazione dei Settori e in caso di problematiche di bilancio
6. La durata massima dell'incarico di Elevata Qualificazione è di 3 anni e comunque corrispondente a quella dell'incarico del Sindaco. Nel periodo transitorio intercorrente tra la cessazione dell'incarico del Sindaco e la nuova nomina, il dipendente incaricato continua a svolgere le funzioni in regime di prorogatio.
7. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di elevata Qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altra Elevata Qualificazione, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'oggetto dell'incarico ad interim. Il valore verrà stabilito annualmente dalla Giunta Comunale.

Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari almeno al 15 % delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ. La percentuale viene definita annualmente dalla Giunta Comunale

#### **Art. 20**

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

Sistema di misurazione e valutazione della performance definisce secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari almeno al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ. La percentuale viene definita annualmente dalla Giunta Comunale





Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione è sviluppato da sistema di misurazione valutazione della performance dell'ente ed è collegato tra l'altro :

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalentemente nella valutazione complessiva per il 30%
- b) Alla scheda di valutazione individuale per il 40%
- c) Alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura per il 30%

La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalla risultanze del controllo di gestione e della relazione sintetica del responsabile del servizio che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

## **Titolo XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE**

### **Art. 25**

#### **Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)**

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.

La misura dell'indennità di cui al comma 1 è definita dal presente CCI sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza della causale di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.

Le Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua ai rischi derivanti dalla circolazione stradale per funzioni di vigilanza e controllo sulle aree pubbliche e che, per le modalità con cui vengono svolte, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente.

#### **1. Pesatura dell'indennità per servizi esterni:**

- a) indice di rischio basso (peso causale 0)
- b) indice di rischio medio (peso causale 1)
- c) indice di rischio alto (peso causale 2)
- d) indice di rischio molto alto (peso causale 3).



| <i>Peso delle 2<br/>causali</i> | <i>Fascia<br/>indennità</i> |
|---------------------------------|-----------------------------|
| 1                               | 2,00                        |
| 2                               | 4,00                        |
| 3                               | € 5,00                      |

1. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio stesso in ambienti esterni.

2. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e s.m.i.; è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva

**per l'anno 2023 viene riconosciuto agli aventi diritto la somma di € 4,00 giornaliera**

#### **Art. 26**

#### **Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino a un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ.

2. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, fino a un massimo di Euro 4.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Le fattispecie alle quali il dirigente/responsabile del servizio di Polizia Locale dovrà fare riferimento, sono le seguenti:

a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano dell'ausilio di più professionalità;

b) coordinamento di risorse umane;

c) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione

degli atti elaborati;

- d) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
- e) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
- f) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.

4. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:

- a) importo di Euro 4.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al comma precedente;
- b) importo di Euro 3.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) cinque delle condizioni di cui al comma precedente;
- c) importo di Euro 2.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell' AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle condizioni di cui al comma precedente
- d) importo di Euro 1.000 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano quattro delle condizioni di cui al comma precedente;
- e) importo di Euro 500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorrano due delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano tre delle condizioni di cui al comma precedente;
- f) importo di Euro 300,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano due delle condizioni di cui al comma precedente;
- g) importo di Euro 150,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano una delle condizioni di cui al comma precedente;

Per l'anno 2023 viene definito sulla base dei criteri di cui sopra il budget di € 1.000,00 da destinarsi all'elevata qualificazione

#### Art. 27

The block contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are three distinct signatures, with the first being a large, stylized 'G' followed by a signature. To the right of this are two more signatures, one of which appears to be 'Sc' followed by a flourish. The handwriting is cursive and somewhat informal.

### **Previdenza complementare**

Per l'anno 2024 l'amministrazione si impegna a destinare alla previdenza complementare la somma di € 3500,00 da destinare per € 2.000,00 al funzionario dell'elevata qualificazione e per € 1.500,00 all'unità dell'area

Istruttori

Per l'anno 2023 si impegna ad incrementare il fondo a valere sul 2023 possibilmente negli importi sopra descritti in occasione dell'ultima variazione di bilancio qualora vengano incrementate le risorse rispetto alla previsione

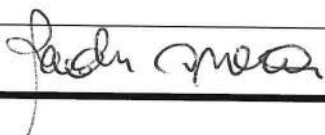
**Art. 28**

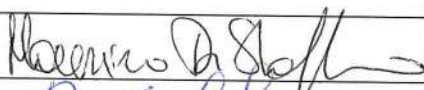
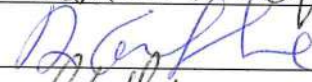
**PNRR**

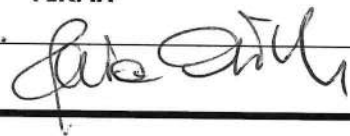
Four handwritten signatures are located at the bottom right of the page. The first two are in black ink, and the last two are in blue ink. They appear to be official signatures of the parties involved in the document.



Per l'anno 2023 la somma inserita per IL PNRR viene distribuita per € 500,00 al responsabile del procedimento e la rimanente parte in proporzione alla gravosità dei compiti al personale individuato con la delibera della G.C. n. 151/2023 relativamente al solo PROGETTO SNODI

| DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA: |                | FIRMA                                                                              |
|------------------------------------------|----------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Presidente                            | Fracchia Paola |  |

| DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE: |                      |                                                                                      |
|-------------------------------------------|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| SIGLA                                     | NOME E COGNOME       | FIRMA                                                                                |
| 1. CISL. - FP                             | DI STEFFANO MAURIZIO |   |
| CGIL FP                                   | DE CONTI LUCA        |  |
| UIL FP                                    | MULE' ANGELO         |  |

| RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE: | FIRMA                                                                                |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| CGIL FP OSTOVISCH ROBERTA          |  |



## Comune di Guarene

Preventivo  
2023

## RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ

## Risorse storiche

Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A) **29.063,29**

## Incrementi stabili soggetti al limite

Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam 1.422,47

Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018 6.797,46

**Totale incrementi stabili (a) 8.219,93**

## Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite

Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO 786,45

Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019 998,40

Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 - Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 1.014,00

Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO 765,70

Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 - Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 3.619,80

**Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b) 7.184,35**

## DECURTAZIONI - a detrarre

Decurtazione ATA. Risorse o riduzioni derivanti dal salario accessorio per personale trasferito a seguito del decentramento e delega di funzioni (personale Ata) 1.082,15

**Totale decurtazioni parte stabile (c) 1.082,15****Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c) 36.201,07****I - TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c) 43.385,42**

## RISORSE VARIABILI

## Risorse variabili sottoposte al limite

Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 - integrazione 1,2% 1.921,67

Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 - Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, (anche potenziamento controllo Codice Strada) 4.494,67

Art. 79 c.6 e Art. 17 c.6 CCNL 2022 - Quota incremento Fondo per riduzione retribuzione di Posizione e di risultato EQ 2.144,05

**Totale voci variabili sottoposte al limite (d) 8.560,39**

## Risorse variabili NON sottoposte al limite

Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE 30.000,00

Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 - Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 E 2022 2.028,00

Art. 79 c. 3 CCNL 2022 - Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2023 395,04

Art. 79 c. 3 CCNL 2022 - Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RECUPERO UNA TANTUM 2022 395,04

Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente 62,00

Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente 693,60

Art. 8 c. 3 DL 13/2023 - Incremento per soggetti attuatori e gestori di Fondi PNNR 1.165,62

**Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e) 34.739,30****II - TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e) 43.299,69****III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)****86.685,11**

**DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI****Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010**Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f) **2.387,43****Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015**Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g) **2.281,15****Decurtazioni per rispetto limite**Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h) **893,27****IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h) 39.199,61****V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b) 81.123,26****FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999**Fondo straordinario stanziato **4.000,00**  
Fondo straordinario erogato**TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017****RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016**Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite **30.258,10**  
Indennità di Posizione e risultato PO **32.278,55**  
Fondo Straordinario 2016 **4.000,00**  
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016 **6.797,46**  
**TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 73.334,11****RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2023**Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite **39.199,61**  
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022 **30.869,16**  
Fondo Straordinario anno corrente **4.000,00**  
**TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022 74.068,77**Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota integrazione EQ finanziate Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 **734,66****RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022****OK****VERIFICA RISPETTO ART. 8 COMMA 3 DL 13/2023 - Incremento, oltre il limite 2016, della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa**  
**Massimo 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016****OK**

Attenzione: si consiglia di NON effettuare modifiche su questo file, ma di operare direttamente sul sistema DA: Te x Fondo. Eventuali interventi apportati su questo documento, NON garantiranno l'aggiornamento automatico delle formule e dei risultati.

| Comune di Guarene                                                                             |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| UTILIZZO FONDO                                                                                |           |
| V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)                     | 2023      |
| TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)                    | 81.123,26 |
| TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO ( C ) | 37.823,57 |
|                                                                                               | 43.299,69 |

## UTILIZZO FONDO PARTE STABILE

|                                                                     | PREVENTIVO       | CONSUNTIVO |
|---------------------------------------------------------------------|------------------|------------|
| Progressioni economiche STORICHE                                    | 19.808,23        |            |
| Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo   | 6.467,00         |            |
| <b>Totale utilizzo risorse stabili (D)</b>                          | <b>26.275,23</b> |            |
| <b>SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)</b> | <b>11.548,34</b> |            |
| Totale utilizzo progressioni                                        | 19.808,23        |            |

## UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2018)

|                                                                   |                  |
|-------------------------------------------------------------------|------------------|
| Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE | 30.000,00        |
| <b>Totale utilizzo risorse vincolate (F)</b>                      | <b>30.000,00</b> |

## SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)

## SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)

13.299,69

## DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

|                               |                  |        |          |
|-------------------------------|------------------|--------|----------|
| specifiche responsabilita     | 3.637,50         |        |          |
| condizioni lavoro e economato | 840,00           | 690,00 | 150ECONO |
| indennita funzione            | 1.000,00         |        |          |
| performace collettiva         | 3.500,00         |        |          |
| performace individuale        | 7.500,00         |        |          |
| <b>PNRR</b>                   | <b>1.165,62</b>  |        |          |
| <b>PROGRESSIONE</b>           | <b>1.400,00</b>  |        |          |
| <b>SERVIZIO ESTERNO</b>       | <b>2.240,00</b>  |        |          |
| <b>TOTALE</b>                 | <b>21.283,12</b> |        |          |