



**COMUNE DI ALTAVILLA MILICIA**  
CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL  
PERSONALE DEL COMPARTO DELLE FUNZIONI LOCALI**

Parte Normativa 2023/2025

Parte economica ripartizione fondo risorse decentrate del personale dipendente  
non dirigente 2023.

# **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE FUNZIONI LOCALI**

## **CAPO I**

### **CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO**

#### **Art. 1**

##### ***Finalità***

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti, garantendo il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con la tutela degli interessi dei lavoratori ed apprestando le condizioni per la crescita professionale degli stessi e la concreta realizzazione dei processi di riforma della organizzazione. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. A tale fine detta le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte assumendo come elemento essenziale il conseguimento dei risultati attesi, nonché detta le regole per la remunerazione delle attività che richiedono un impegno gravoso e/o determinano condizioni di particolare disagio. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali.

#### **Art. 2**

##### ***Campo di applicazione***

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del 16 novembre 2022, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

#### **Art. 3**

##### ***Vigenza e ambiti del contratto***

1. Il presente contratto si applica per il triennio successivo alla sottoscrizione e comunque fino alla entrata in vigore del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo che sarà dettato in applicazione del CCNL 2022/2024.

2. I contenuti del presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, per la disciplina degli aspetti normativi, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse si intendono rinnovati tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

3. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.

4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

5. Ciascuna delle parti, in caso di contrasto sulla applicazione di clausole della contrattazione collettiva decentrata integrativa, può richiedere l'attivazione delle procedure per la attivazione del contratto decentrato di interpretazione autentica, per come disciplinato dai CCNL e richiamato dal presente contratto.

**CAPO II**  
**CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE**  
**DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE**  
**(C.D. PRODUTTIVITÀ)**

**Art. 4**

***Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività)***

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 80, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 16.11.2022 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal legislatore

2. La incentivazione della performance è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. Il 30% della parte variabile del fondo, ad eccezione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e delle risorse per il personale delle case da gioco, è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile con le esclusioni di cui al precedente periodo sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.

3. La predetta finalità viene realizzata seguendo tre modalità di incentivazione della produttività:

- a) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e dell'ente, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse, che saranno attribuite a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi e della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione, ivi compresi gli esiti della cd customer satisfaction (cd incentivazione della performance organizzativa);
- b) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi individuali assegnati a tutti i dipendenti dai Responsabili e che saranno attribuiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione da parte dei dirigenti. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PEG ai singoli dirigenti, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (c.d. incentivazione della performance individuale);
- c) il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Responsabile sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori, nonché anche con un carattere trasversale che può riguardare alcuni o financo tutti i

settori. Anche in questi casi le risorse saranno attribuite a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) ed alla valutazione da parte dei dirigenti. Anche queste risorse vanno considerate comprese nell'ambito della c.d. incentivazione della performance individuale.

4. Una quota di tale compenso può essere destinata alla incentivazione del personale parzialmente utilizzato dal comune e da una unione e/o da un'altra forma di gestione associata.

5. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al co. 3. In tale ambito al finanziamento dei progetti di innovazione di cui alla lett. c) del precedente co. 3, viene riservato 1/3 delle risorse destinate alla incentivazione della performance

## **Art. 5**

### ***Incentivazione collegata alla performance***

1. Il sistema di incentivazione della performance del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione che deve essere coerente con i principi dettati dal CCNL 16 novembre 2022 e dalla normativa, con particolare riferimento ai D.lgs, n. 165/2001, n. 150/2009 e n. 74/2017.

2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi assegnati dai dirigenti e coerenti con quelli e definiti nel PIAO tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori, nonché per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e per il possesso e/o miglioramento dei parametri di virtuosità dell'ente. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009 e devono essere assegnati tempestivamente. Nel caso in cui siano riferiti alle attività ordinarie, devono comunque determinare un miglioramento delle stesse in termini qualitativi e/o di risparmi e/o di riduzione dei termini e/ di ampliamento.

3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di cui alla lettera b) del co. 3 del precedente art. 4 (obiettivi assegnati dai dirigenti a tutto il personale) prevede la utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo co. 7 integrato, ai sensi del co. 8, con il valore dell'obiettivo assegnato dalla giunta su proposta del Segretario Generale.

4. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di cui alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 4 avviene sulla base della pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati disposta dalla giunta e, la ripartizione tra i singoli dipendenti, avviene per il 50% sulla base del rilievo e della complessità delle attività ad esse richieste per come valutata dal dirigente e per il 50% in relazione al peso potenziale di cui al successivo co. 7.

5. All'inizio del periodo di valutazione i responsabili assegnano, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati attraverso il PIAO, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva. Tale assegnazione riguarda sia gli obiettivi di cui alla lett. b) che quelli relativi alla lett. c) del precedente art. 4, co. 3. Per l'assegnazione delle risorse di cui alla lettera a) del citato co. 3 del precedente art. 4, si deve fare riferimento ai parametri in cui si articola la performance organizzativa indicati nel sistema di valutazione dell'ente in coerenza con le indicazioni della Funzione Pubblica. Tali risorse saranno assegnate tra i singoli dipendenti per il 50% con riferimento agli obiettivi ed indicatori dell'intero ente e per il restante 50% con riferimento agli obiettivi ed indicatori della specifica articolazione organizzativa in cui il dipendente è utilizzato.

6. Gli obiettivi ed i parametri così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile preventivamente rispetto all'arco temporale in cui gli stessi devono essere raggiunti. In tale circostanza il dirigente provvede anche alla assegnazione/comunicazione degli altri fattori su cui verrà effettuata la valutazione, quali ad esempio gli indicatori dei comportamenti organizzativi e/o quelli delle competenze professionali etc.

7. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse assegnate alla produttività per la parte in cui vi concorre tutto il personale (lett. b) del co. 3 dell'art. 5), viene calcolato in ragione del numero dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato e determinato delle strutture e della posizione di inquadramento giuridico, con una diminuzione proporzionale alla minore durata dell'impegno lavorativo nel caso di dipendenti in part time. Esso si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella e che sono calcolati con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale:

Posizione giuridica	Peso
Operatore (già categoria A)	0,95
Operatore esperto (già categoria B)	1,00
Istruttore (già categoria C)	1,13
Funzionario/elevata qualificazione) già categoria D)	1,25

8. Il segretario generale con il supporto dell'OIV o Nucleo di Valutazione peserà il rilievo degli obiettivi assegnati alle singole strutture secondo il seguente meccanismo, definendo in tal modo il budget iniziale:

- a) Prevalenza di obiettivi di miglioramento ordinario: incremento del 50% del peso potenziale;
- b) Prevalenza di obiettivi di miglioramento qualificanti: incremento del 100% del peso potenziale.

9. I Responsabili sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio Personale, una volta avuta comunicazione del budget iniziale spettante alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al personale del Settore.

10. I Responsabili comunicano ai dipendenti interessati l'inserimento nell'ambito degli obiettivi/progetti di cui alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 5, unitamente alle risorse previste per la incentivazione dei singoli dipendenti; con il che viene definito il budget iniziale.

11. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:

- ◆ **Personale con rapporto di lavoro part time:** opera una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
- ◆ **Periodi di assegnazione alla struttura:** equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (assunzione a tempo determinato con servizio effettivo per una parte dell'anno, mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

12. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Responsabili, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Tale attestazione è fornita dallo OIV o dal nucleo di valutazione.

13. A seguito di tale operazione viene stabilito il BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale (ovvero è definito sulla base delle seguenti fasce: punteggio fino a 50 punti, 0%; da 51 a 60 punti, 50%; da 71 a 80 punti, 70%; da 81 a 90 punti 80%; da 91 a 95 punti 90%; da 96 a 100 punti, 100%).

14. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi, con riferimento sia a quelli di cui alla lettera a) che alla lettera b) che alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 4, sono ripartiti per il 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto nel grado di raggiungimento degli obiettivi loro assegnati come performance individuale di cui alla lett. b) del co. 3 del precedente art. 4, il migliore punteggio nell'ambito della stessa struttura e per il restante 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto il migliore punteggio nell'ambito degli obiettivi che sono stati conseguiti in misura più elevata nell'intero ente.

15. La valutazione è effettuata dal Responsabile, anche su proposta del titolare di posizione organizzativa, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dai D.Lgs n. 150/2009 e n., 74/2017, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal dirigente ovvero dal titolare di posizione organizzativa, in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale. La relativa metodologia è adottata dall'ente previa informazione e, a richiesta, confronto con i soggetti sindacali limitatamente ai criteri generali. La misura del compenso è determinata con riferimento al valore percentuale del punteggio ottenuto (ovvero è definito sulla base delle seguenti fasce: punteggio fino a 50 punti, 0%; da 51 a 60 punti, 50%; da 71 a 80 punti, 70%; da 81 a 90 punti 80%; da 91 a 95 punti 90%; da 96 a 100 punti, 100%), fermo restando quanto previsto dal successivo articolo 6.

16. I risparmi eventualmente ottenuti a seguito del mancato raggiungimento della soglia massima di punteggio da parte di tutto il personale sono ripartiti per il 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto il migliore punteggio nell'ambito della stessa struttura e per il restante 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto il migliore punteggio nell'ambito degli obiettivi che sono stati conseguiti in misura più elevata nell'intero ente, per come definito dal successivo articolo 6 ed in aggiunta alla differenziazione dallo stesso prevista.

17. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa.

## **Art. 6**

### ***La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale***

I compensi legati alla performance individuale, intendendo come tali quelli di cui alla lett. b) del co. 3 del precedente art. 4 devono essere ripartiti in modo da assicurare al 20% dei dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30% in più della media pro capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. La quota del 30% di cui al periodo precedente è ridotta al 20% nel caso in cui le risorse aggiuntive della parte variabile di cui all'articolo 79, comma 2, lettera c), del CCNL 16 novembre 2022 sono state destinate ad obiettivi di performance riferiti all'intero ente ed oggettivamente misurabili.

1. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui al co. 15 del precedente art. 5. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.

## **CAPO III**

### **ALTRE INDENNITÀ**

## **Art. 7**

### ***Indennità condizioni di lavoro***

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, per come modificato dal CCNL 16 novembre 2022, è istituita la indennità condizioni di lavoro.

2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di incarichi di elevate qualificazioni che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.

3. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente in 2,00 euro per le attività disagiate, e per quelle rischiose ed in 2,50 euro per quelle di maneggio valori per coloro che maneggiano oltre 25.822,84 euro annui ed in 2,00 euro al giorno per coloro che maneggiano cifre inferiori a tale soglia.

4. Per attività disagiate si intendono quelle che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. Tali sono in particolare quelle che richiedono un orario di lavoro con una o più sospensione e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa (non comprendendo in tale ambito i rientri previsti in modo ordinario).

5. Per attività rischiose si intendono, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al DPR n. 347/1983 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile.

6. In ogni caso, quindi anche nel caso di presenza di più fattispecie che legittimano la sua erogazione, questo compenso non può superare l'ammontare di 6,00 euro per ogni giornata di attività svolta in presenza di condizioni che legittimano la sua erogazione.

## **Art. 8**

### ***Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni non destinatario degli incarichi di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022***

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022 e ad esclusione del personale della polizia locale, nonché di quello appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico, debbano intendersi le responsabilità derivanti: dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica; dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati; dall'esercizio di compiti legati alla qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi; da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale; da incarichi di project manager e/o di supporto assegnati, anche temporaneamente, relativi a programmi o progetti finanziati da fondi nazionali o europei; dallo svolgimento di compiti di addetto all'Urp, di formatore professionale, di addetto ai servizi di protezione civile; dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; dall'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici dei Giudici di Pace; dall'esercizio delle funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti; dall'incarico di Vice Segretario, anche in assenza del Segretario nei comuni fino a 5.000 abitanti.

2. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni. Detti provvedimenti, da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. L'assegnazione da parte del Responsabile con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Questa

indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.

3. Le risorse destinate al finanziamento di questa indennità sono ripartite dal Segretario Generale previa informazione ai soggetti sindacali, tra i vari Settori in relazione alla misura del peso della posizione dirigenziale, al numero di dipendenti, al numero di sedi, alla tipologia dei procedimenti, ...

4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di dipendenti che nell'ente non deve superare il 20% del personale in servizio e non deve superare il 20% del personale della singola area:

<b>Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni</b>	<b>Compensi annui</b>
Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area degli operatori, individuato dal Responsabile di Settore	Euro 200,00
Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area degli operatori esperti, individuato dal Responsabile di Settore	Euro 400,00
Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area degli istruttori, individuato dal Responsabile di Settore, che vengono graduate dal Responsabile in relazione alle complessità assegnando un punteggio da 1 a 3	Incarichi di livello 1, euro 800,00 Incarichi di livello 2, euro 1.000,00 incarichi di livello 3, euro 1.200,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente dell'area dei funzionari/elevate qualificazioni dal Responsabile, che vengono graduate dal Responsabile in relazione alle complessità assegnando un punteggio da 1 a 5, tali indennità assorbe eventuali altre indennità spettanti.	(non superiore a 4.000 euro) calcolato nelle seguenti misure: incarichi di livello 1, euro 1200,00 incarichi di livello 2, euro 1.250,00 incarichi di livello 3, euro 1.300,00 incarichi di livello 4, euro 1.350,00 incarichi di livello 5, euro 1400,00
Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area degli operatori esperti, individuato dal Responsabile di Settore, come Ufficiale di stato civile ed anagrafe, Ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, addetti agli URP, formatori professionali, addetti ai servizi di protezione civile, esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori	Euro 500,00
Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area degli istruttori, individuato dal Responsabile di Settore, come Ufficiale di stato civile ed anagrafe, Ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, addetti agli URP, formatori professionali, addetti ai servizi di protezione civile	Euro 800,00
Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area dei funzionari/elevate qualificazioni individuato dal Responsabile di Settore, come Ufficiale di stato civile ed anagrafe, Ufficiale elettorale, responsabile dei tributi, addetti agli URP, formatori professionali, addetti ai servizi di protezione civile. Tali indennità assorbe eventuali altre indennità spettanti.	Euro 1.000,00

5. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni, previa informazione ai soggetti sindacali.

6. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

7. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, i Responsabili dei Settori informeranno i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.

8. L'ente, con deliberazione del Segretario Generale ripartisce la somma destinata al finanziamento di questa indennità tra i vari settori dell'ente.

## Art. 9

### *Indennità di funzione per il personale della polizia locale*

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022 è istituita la indennità di funzione per i compiti di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, sia esso dell'area degli istruttori che di quella dei funzionari/elevate qualificazioni a condizione che non sia destinatario degli incarichi di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022.

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

3. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Comandante, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle aree degli istruttori e dei funzionari/elevate qualificazioni. Detti provvedimenti, da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. L'assegnazione da parte del Comandante, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.

4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli istruttori e dei funzionari/elevate qualificazioni e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di personale della polizia locale che nell'ente non deve superare al   % di quelli in servizio:

<b>Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli istruttori e dei funzionari/elevate qualificazioni</b>	<b>Compensi annui</b>
Responsabilità riferite a personale della polizia locale dell'area degli istruttorie inquadrato con il grado minimo di ispettore capo , individuato dal Comandante e—che vengono graduate dal Comandante in relazione alle complessità ed al grado assegnando un punteggio da 1 a 2	Incarichi di livello 1, euro 800,00 Incarichi di livello 2, euro 1.000,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente dell'area dei funzionari/elevate qualificazioni inquadrato con il grado minimo di .. individuato dal Comandante, che vengono graduate dal Comandante in relazione alle complessità assegnando un punteggio da 1 a 3	Incarichi di livello 1, euro .... Incarichi di livello 2, euro ..... Incarichi di livello 3, euro ..... (fino ad un massimo di 4.000)

5. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni, previa informazione ai soggetti sindacali.

6. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

7. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, il Comandante informerà i sindacati firmatari del CCDI e le RSU sulle condizioni della persistenza dei requisiti.

## **Art. 10**

### ***Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno***

1. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno il 90% dell'impegno orario, all'esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro 2,00. L'importo di tale compenso può essere elevato a 3,50 euro (fino a 15) per ogni giornata di lavoro in cui siano svolte le seguenti attività in modo esclusivo: pattugliamento nei quartieri a rischio, attività di prevenzione e controllo dell'abusivismo commerciale nelle spiagge, attività di controllo del rispetto dei tetti massimi di consumo alcolico e della non utilizzazione di stupefacenti durante le ore notturne .

2. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento della attività esterna. Condizione per la erogazione della indennità è che la stessa sia svolta all'esterno comunque per almeno il 60% dell'impegno orario e comunque fino allo 89%. In questi casi la misura della indennità giornaliera è fissata in euro 2,00 per ogni giornata di lavoro.

3. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 60% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

4. A questo compenso può essere sommato quello per condizioni di lavoro esclusivamente con riferimento alla fattispecie del maneggio di valori.

## **Art. 11**

### ***Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati***

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi c.d. in conto terzi ed i cui oneri sono sostenuti dagli stessi, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 56-ter del CCNL 21.5.2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.

2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.

3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

## Art. 12

### *Criteria delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016*

1. La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 è disposta nel seguente modo, sulla base delle indicazioni dettate dal regolamento adottato dall'ente oltre che dai principi dettati dal legislatore e sempre a condizione che l'aggiudicazione sia avvenuta tramite appalto:

INCENTIVO	INCARICO	Percentuale attribuita rispetto al tetto massimo dell'1,6% dell'importo posto a base di gara, fatte salve le quote da assegnare alla centrale unica di committenza
	RESPONSABILE PROCEDIMENTO E COLLABORATORI	25%
	PERSONALE ADDETTO ALLE ATTIVITÀ DI PROGRAMMAZIONE DELLA SPESA PER INVESTIMENTI	2%
	PERSONALE ADDETTO ALLA VERIFICA PREVENTIVA DEI PROGETTI DI PREDISPOSIZIONE E DI CONTROLLO DELLE PROCEDURE DI BANDO E DI ESECUZIONE DEI CONTRATTI PUBBLICI	8%
	DIRETTORE LAVORI, DELLA ESECUZIONE E COLLABORATORI	25%
	COLLAUDATORE TECNICO E/O STATICO E COLLABORATORI	10%

#### **Tetto dei compensi erogabili:**

- Opere di importo fino a 20.000 euro 3%
- Opere di importo compreso tra 20.001 e 100.000 euro 2,50%
- Opere di importo compreso tra 100.001 e 500.000 euro e appalti di forniture e servizi (in presenza delle condizioni richieste dalla normativa) fino a 40.000 euro, 2%
- Opere di importo compreso tra 500.001 e 1.000.000 euro e appalti di forniture e servizi (in presenza delle condizioni richieste dalla normativa) di importo compreso tra 40.000,1 e 140.000 euro, 0,80%
- Opere di importo superiore a 1.000.000 euro e appalti di forniture e servizi (in presenza delle condizioni richieste dalla normativa) di importo compreso tra 140.000,1 e 500.000 euro, 1%

2. Le risorse non spese per assegnazione all'esterno della relativa attività costituiscono economie per il bilancio dell'ente o possono essere utilizzate per la realizzazione dell'opera o l'acquisto del bene, della fornitura o del servizio.

3. Sono escluse dalla erogazione del compenso le attività manutentive acquisti di beni e servizi che non hanno un carattere di elevata complessità e acquistata su piattaforma elettronica.

4. La erogazione del compenso è subordinata al rispetto del crono programma ed al non superamento in misura superiore al 0,80% dei costi preventivati. Il mancato rispetto dei termini fissati dal crono programma e/o dei costi determina una decurtazione dei compensi del 10% in ragione di ogni giorno di ritardo e dello 50% in ragione del superamento dello 10,50% dei costi preventivati oltre la soglia di “tolleranza” prima indicata.

5. I compensi di cui al presente articolo non possono superare il tetto del 50% del trattamento economico annuale.

6. Nel caso in cui tali compensi superino su base annua l'ammontare di euro 2.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 25%, e nel caso di compensi superiori a 5.000,00 euro annui è ridotta del 30%. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

7. Dal 1 Luglio 2023 si intende sostituito per i nuovi lavori da quanto stabilito dall'art. 45, D.Lv. 36/2023 ( nuovo codice dei Contratti).

### **Art. 13**

#### ***Criteria della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il recupero di evasione IMU e TARI***

1. Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività di recupero di evasione IMU e TARI è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente e nel rispetto dei principi dettati dal legislatore, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione ed a condizione che l'ente abbia preventivamente approvato uno specifico progetto di miglioramento delle attività.

2. Tale compenso è ripartito tra il Responsabile, cui spetta 20% del totale delle risorse destinate a questo fine, ed i dipendenti dell'ufficio tributi, cui spetta un compenso pari al restante 80%.

3. Le risorse sono ripartite dal Responsabile sulla base del seguente criterio:

- a) 30% in relazione al grado di impegno personale che è stato richiesto, valutazione effettuata dal Responsabile;
- b) restante 70% in relazione alla area di inquadramento, determinata come nella tabella relativa al peso potenziale di cui al co. 7 del precedente art. 5.

4. Nel caso in cui tali compensi superino su base annua l'ammontare di euro 2.000,00 la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 25%, e nel caso di compensi superiori a 5.000,00 euro annui è ridotta del 30%. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa. La stessa disposizione si applica anche al restante personale ed i risparmi così conseguiti vengono utilizzati per aumentare le somme destinate alla incentivazione della performance organizzativa.

### **Art. 14**

#### ***Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate***

1. Sulla base delle previsioni di cui agli artt. 22 e 23 del CCNL 16 novembre 2022 l'ente provvede alla incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate.

2. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una unione è prevista la corresponsione, con una ripartizione proporzionale tra le due amministrazioni in relazione alla durata dell'impegno orario, di un compenso di 2.000,00 euro mensili. Tale compenso è corrisposto per i periodi di presenza effettiva e di svolgimento delle attività sia per il comune che per l'unione.

3. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una forma di gestione associata è prevista la corresponsione, con una ripartizione proporzionale tra le due amministrazioni in relazione alla durata dell'impegno orario, di un compenso di 2.000,00 euro mensili. Tale compenso è corrisposto per i periodi di presenza effettiva e di svolgimento delle attività presso ognuno degli enti.

## **Art. 15**

### ***Incentivazione del personale in lavoro agile o da remoto***

1. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di lavoro da remoto partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, c.d. produttività, e di specifiche responsabilità.

2. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in lavoro agile partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, c.d. produttività, e di specifiche responsabilità. A questo personale non vengono erogate, per le giornate svolte in modalità agile, le indennità per il lavoro straordinario, la turnazione, la reperibilità, le condizioni di lavoro ed i compensi per le attività aggiuntive svolte in giornata di festiva, né viene erogato il buono pasto.

## **Art. 16**

### ***Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati***

1. I dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e quelli somministrati hanno diritto – in presenza delle condizioni fissate dal presente contratto o dalla contrattazione nazionale – alla corresponsione di tutte le indennità collegate alla prestazione di lavoro svolta, in particolare la incentivazione della performance, cd produttività, rischio, disagio, turnazione, reperibilità, specifiche responsabilità, maneggio valori etc.

2. La erogazione di tali compensi non è a carico del fondo per le risorse decentrate, ma del bilancio dell'ente, in specifico delle risorse destinate al progetto per i contratti di formazione e lavoro ed agli oneri previsti per il ricorso ai contratti di somministrazione.

## **Art. 17**

### ***Piani di razionalizzazione e risparmio***

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del DL n. 98/2011.

2. Nella ripartizione di tali risorse i risparmi sono assegnati ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal Segretario Generale su proposta dei Responsabili interessati e tale compenso è erogato: per il 30% al 35% dei dipendenti scelto sulla base del punteggio più elevato ottenuto nella valutazione, per il 15% al 20% dei dipendenti che seguono nella graduatoria formata in base al punteggio ottenuto nella valutazione ed il restante 20% dei dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva, ma con punteggio inferiore agli altri. Il restante 10% viene messo a disposizione di tutto il personale per aumentare le risorse destinate alla incentivazione della performance organizzativa.

3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.

4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata per aumentare le risorse destinate alla incentivazione della performance organizzativa.

## **Art. 18**

### ***Ripartizione del fondo per le risorse decentrate***

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.

2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro. Essa può essere effettuata anche in valore percentuale.

3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di aprile di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente entro il mese di marzo viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione. Nel caso di mancata approvazione del bilancio preventivo e del conto consuntivo il termine per la costituzione del fondo è fissato ai 30 giorni successivi alla adozione di tali documenti e l'avvio della contrattazione decentrata si deve realizzare entro i 15 giorni successivi e comunque non oltre la fine del mese di luglio, anche in caso di mancata approvazione del bilancio preventivo e/o del conto consuntivo.

4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'art. 80, co. 2 del CCNI 16 novembre 2022, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

#### **Art. 19**

##### ***Reperibilità***

1. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 12 euro e viene raddoppiata nel caso di svolgimento di questa attività in giornate festive, anche infrasettimanali. La misura di questa indennità è aumentata a 13 euro per 12 ore per i dipendenti che sono collocati in reperibilità per più di 4 volte nell'arco dello stesso mese.

2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 10 per un numero massimo di 3 mesi, prevedendo – ove compatibile con le esigenze di servizio – la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco del mese.

#### **Art. 20**

##### ***Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione***

1. Le parti stabiliscono che al finanziamento delle indennità di risultato riconoscibile ai Responsabili di Posizione organizzativa sono destinate risorse nella misura del 15% delle risorse complessivamente stanziare, sulla base di idoneo titolo giuridico, nel bilancio dell'annualità precedente a titolo di retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative, al netto degli oneri riflessi.
2. Il fondo come sopra determinato, destinato a finanziare le indennità di risultato, verrà ripartito tra i responsabili di Settore in applicazione di metodi di calcolo che assicurino una proporzione matematica diretta tra le risorse disponibili e il punteggio conseguito da ciascuno in sede di valutazione della performance.
3. L'indennità di risultato sarà proporzionalmente ridotta qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per malattia, astensione facoltativa per maternità, malattia professionale e infortunio sul lavoro, per uno o più periodi, anche non continuativi nel corso dell'anno, che complessivamente superino i 30 giorni. In tal caso la decurtazione dell'indennità si applica in proporzione ai giorni di assenza, a decorrere dal trentunesimo giorno di assenza dal lavoro, ferme restando la verifica e la valutazione del livello di conseguimento degli obiettivi assegnati con Piano della Performance.
4. Non sono previsti riproporzionamenti automatici dell'indennità di risultato, in caso di assenza giustificata a titolo di ferie, astensione obbligatoria per maternità obbligatoria, permessi retribuiti, assemblea sindacale, permessi per allattamento, permessi ex lege n.104/1992, assenza per effettuazione "terapie salvavita", qualora il periodo di assenza non risulti superiore a 90 giorni anche non continuativi nell'anno. Qualora il periodo di assenza dovesse essere di durata superiore, l'indennità sarà decurtata in proporzione ai giorni di assenza a decorrere dal novantunesimo giorno di assenza dal lavoro, ferme restando la verifica e la valutazione del livello di conseguimento degli obiettivi assegnati con Piano della Performance.

## **Art. 21**

### ***Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di incarichi di elevata qualificazione***

1. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative superino su base annua l'ammontare di euro 5.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 20%, e nel caso di compensi superiori a 8.000,00 euro annui è ridotta del 35%.

2. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa e la relativa operazione è effettuata dopo che, ai sensi del co. 2 del precedente articolo, la misura complessiva delle risorse destinate alla retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è stata ricondotta nel tetto massimo previsto per questi compensi.

## **CAPO IV**

### **PROGRESSIONI ORIZZONTALI/DIFFERENZIALI STIPENDIALI**

## **Art. 22**

### ***La effettuazione delle progressioni orizzontali/differenziali stipendiali***

1. Le progressioni orizzontali o economiche/differenziali stipendiali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che non hanno titolo a concorrervi) non superiore comunque al\_% e comunque in nessun caso oltre il 50%, con arrotondamento alla unità inferiore, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

2. Le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL 31 marzo 1999 e dall'art. 31, co. 7, del CCNL 14 settembre 2000 e calcolando anche ad integrazione del fondo il c.d. differenziale delle progressioni economiche derivante dagli aumenti disposti dai contratti nazionali.

3. La decorrenza delle progressioni economiche è fissata allo 1 gennaio dell'anno in cui viene definitivamente sottoscritto il contratto decentrato ne prevede l'attivazione ed il finanziamento. Le disposizioni sulle progressioni economiche/differenziali stipendiali di cui al presente articolo ed al successivo entrano in vigore lo 1 aprile 2023.

4. Le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali sono, sulla base delle previsioni dettate dall'ente in uno specifico regolamento, effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 aree.

## **Art. 23**

### ***I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali***

1. Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse aree sono fissati dal presente CCDI nel rispetto delle previsioni dettate dall'articolo 14 del CCNL 16 novembre 2022.

2. Si prevede, ad integrazione dei criteri fissati dal citato articolo 14 del CCNL 16 novembre 2022; che:

a) L'intervallo di tempo dall'ultima progressione economica o differenziale stipendiale è fissato in .. anni (4, 3 o 2);

b) il numero delle progressioni economiche/differenziali stipendiali per ogni area è fissato dal CCDI, che ne assicura il finanziamento nell'ambito della parte stabile del fondo;

c) la graduatoria per ogni singola area è fissata sulla base dei seguenti criteri: 50 punti sulla base della media delle valutazioni degli ultimi 3 anni; 30 punti sulla base esperienza professionale maturata nell'area e nel profilo; fino a 15 punti in relazione all'acquisizione, purchè attinenti con le attività svolte, di un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno e/o ad una abilitazione professionale successivamente alla ultima selezione di progressione economica/differenziali stipendiale acquisita; fino a 5 punti per le capacità culturali e professionali acquisite attraverso la partecipazione a corsi di formazione attinenti alle attività svolte e che si sono conclusi con un accertamento di apprendimento con profitto, in ragione di 1 punto per ogni giornata di formazione di 8 ore. Il punteggio ottenuto ai sensi del periodo precedente è aumentato del 3% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 8 o più anni. Il punteggio ottenuto ai sensi del primo periodo del presente comma è aumentato del 2% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 6 o più anni.

## **CAPO V**

### **ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 24**

##### ***Fasce di flessibilità orarie***

1. Le amministrazioni, compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, possono prevedere fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita. Le stesse non si applicano al personale interessato dalla turnazione.

2. Tali fasce sono previste in 30 minuti dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.

3. I dipendenti di cui all'art. 36, co. 4, CCNL 16 novembre 2022 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.

4. I dipendenti di cui al comma precedente possono concordare con il Responsabile di riferimento.

#### **Art. 25**

##### ***La Banca delle Ore***

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.

2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

3. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

#### **Art. 26**

##### ***Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili***

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure. Nell'attuazione di tali iniziative e nel controllo della effettiva applicazione è sentito il medico competente.

2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2018. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.

3. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente.

4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

#### **Art. 27**

##### ***Pari opportunità***

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.

2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti dell'ente.

4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

#### **Art. 28**

##### ***Orario multiperiodale***

Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multiperiodale di cui all'art. 25 del CCNL 21.5.2018 è fissato, rispettivamente, in ..su base annua per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

#### **Art. 29**

##### ***Modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario***

1. La delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale prendono atto che l'orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, co. 4, lett. b) e c), del CCNL del 6.7.1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è ridotto a 35 ore medie settimanali.

2. I maggiori oneri derivanti dalla applicazione di questa disposizione sono fronteggiati prioritariamente tramite la riduzione del fondo per il lavoro straordinario nella misura del 1% rispetto al 1999. Tali risparmi determinano economie per il bilancio dell'ente.

3. Le parti concordano di procedere con cadenza annuale – nei servizi interessati – ad una verifica circa i presupposti e le condizioni per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'art. 22 del CCNL 1.4.2019. Gli esiti delle verifiche effettuate dall'ente e dal collegio dei revisori dei conti sulle iniziative stabili di risparmio, a partire dalla riduzione del lavoro straordinario, che sono la condizione per la riduzione dell'orario di lavoro del personale turnista, sono comunicati annualmente, entro il mese di febbraio, ai soggetti sindacali al fine di dare corso tempestivamente alla adozione delle misure che si rendono necessarie.

4. Le proposte per l'organizzazione delle nuove articolazioni dell'orario di lavoro sono demandate ai Responsabili di area e definite dal Segretario Generale.

#### **Art. 30**

##### ***Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali***

L'arco temporale entro cui, ai sensi dell'art. 22, co. 2, del CCNL 21.5.2018, deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di ulteriori 4 mesi in presenza di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuate dall'ente, sentiti i soggetti sindacali.

### **Art. 31**

#### ***Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%)***

1. Le parti concordano che è possibile un incremento del 10% rispetto al tetto massimo per ogni categoria dei dipendenti in part time nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° grado che siano:

- in gravi condizioni di salute;
- con gravi situazioni di disagio.

2. Tale tetto massimo può essere aumentato in contrattazione decentrata, in particolare per consentire la stabilizzazione dei lavoratori c.d. precari.

### **Art. 32**

#### ***Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi***

Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

### **Art. 33**

#### ***Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni***

1. Oltre al personale di cui all'art. 30, co. 8, del CCNL 16 novembre 2022 sono esentati dai turni notturni a richiesta i dipendenti a tempo indeterminato di cui al primo periodo della citata disposizione contrattuale.

2. Compatibilmente con le esigenze di servizio nella individuazione del personale assegnato ai turni notturni si tiene conto delle disponibilità individuali.

## **CAPO VI**

### **ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA**

### **Art. 34**

#### ***Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori***

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'articolo 79 del CCNL 16 novembre 2022, parte variabile, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

2. Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 40% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.

3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, per il 70% in proporzione alle notifiche effettuate per conto

dell'Amministrazione Finanziaria, e per il restante 30% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

### **Art. 35**

#### ***Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale***

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.

2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.

### **Art. 36**

#### ***Servizi minimi essenziali***

1. Pur non essendo cambiati i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, ma essendoci in atto un processo di aziendalizzazione, gestione associata e/o esternalizzazione le parti concordano di individuare entro 60 giorni:

- le categorie e i profili professionali coinvolti sul tema oggetto del presente articolo;
- i contingenti di personale coinvolto suddivisi per categoria e profilo professionale.

2. L'esercizio del diritto di sciopero va temperato con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà, alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione e alla libertà di comunicazione. Le prestazioni indispensabili vanno erogate anche nell'evenienza di sciopero, sia mediante l'astensione dallo sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti a tali prestazioni, sia mediante forme di erogazione periodica, cioè con fascia oraria ridotta.

### **Art. 37**

#### ***Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario***

1. Per esigenze eccezionali, il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue per un numero di dipendenti non superiore al 5% di quelli in servizio nell'ente.

2. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. n. 66/2003, art. 4, co. 2, 3 e 4.

### **Art. 38**

#### ***I piani di welfare integrativo***

1. Nell'ente si dà corso alla attivazione di benefici che hanno natura assistenziale o sociale in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie sulla base dei seguenti criteri ...

2. I relativi oneri sono a carico del bilancio dell'ente e rientrano nel tetto di quanto destinato dall'ente allo stesso titolo nell'anno 2017. Le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni per l'inosservanza del codice della strada, nel tetto dello 5% di quanto incassato, sono destinate al finanziamento delle polizze integrative per il personale della polizia locale tramite il versamento di contributi al fondo Perseo Sirio. Per i dipendenti che hanno già aderito a fondi diversi i versamenti possono continuare, a richiesta degli stessi, ad essere effettuati presso tali fondi.

3. Tale tetto è elevato di euro 1.000,00 che sono finanziati con il taglio nella stessa misura del fondo per la contrattazione decentrata di cui all'articolo 79 del CCNL 16 novembre 2022.

**CAPO VII**  
**LA COSTITUZIONE DEL FONDO**

**Art. 39**

***L'aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa/incarichi di elevata qualificazione***

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo può decidere l'aumento delle risorse destinate nel 2017 al salario accessorio delle posizioni organizzative, provvedendo al contestuale taglio nella stessa misura delle risorse di parte stabile del fondo per la contrattazione decentrata.

**CAPO VIII**  
**CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI**

**Art. 40**

***Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo***

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

2. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. 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 tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

**Art. 41**

***Norme finali***

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

Letto, confermato e sottoscritto .

Altavilla Milicia li 29/06/2023

**Parte Pubblica**

F.to Dott.ssa Ficano Domenica\_\_\_\_\_

F.to Dott. Domenico Camarda\_\_\_\_\_

F.to Ing. Bonsignore Daniela\_\_\_\_\_

F.to Ing Usticano Francesca\_\_\_\_\_

F.to Sig. Guagliardo Antonino\_\_\_\_\_

**R.S.U.**

F.to Sig.ra Fioretto Carmelina\_\_\_\_\_

F.to Sig. Cardella Giuseppe\_\_\_\_\_

F.to Sig. Greco Giuseppe\_\_\_\_\_