



**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO PER IL
TRIENNIO 2024-2026**

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	3
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI	3
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale.....	3
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	3
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	4
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	4
Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto	4
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....	4
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	4
CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE.....	4
Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree.....	4
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	6
Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.....	6
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO	7
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO.....	7
Art. 7 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	7
Art.8 Reperibilità.....	7
Art. 9 Turnazioni.....	7
Art. 10 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti.....	8
Art. 11 Lavoro straordinario	8
Art. 12 Flessibilità dell'orario di lavoro.....	8
Art. 13 Orario multiperiodale	9
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	9
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ.....	9
Art. 14 Quantificazione delle risorse	9
Art. 15 Strumenti di premialità.....	9
Art. 16 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	10
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.....	11
Art. 17 Premio correlato alla performance organizzativa	11
Art. 18 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione	11
Art. 18bis Quantificazione risorse destinate a performance organizzativa e performance individuale	12
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ.....	12
Art. 19 Principi generali	12
Art. 20 - Indennità condizioni di lavoro	12
Art. 21 Indennità per specifiche responsabilità	14
CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT	18
Art. 22 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	18
Art. 23 Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici	18
Art. 24 Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate	23
TITOLO VI SEZIONI SPECIALI	24
CAPO II POLIZIA LOCALE	24
Art. 25 Proventi delle violazioni al codice della strada.....	24
Art. 26 Indennità di servizio esterno	24
Art. 27 Indennità di funzione del personale della polizia locale	25
TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI.....	25
Art. 28 Salute e sicurezza sul lavoro.....	25
Art. 29 Innovazioni tecnologiche.....	26
Art. 30 Disposizioni finali.....	26
CONTRATTO DECENTRATO PARTE ECONOMICA 2023	27

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
2. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
3. Il D. Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
4. Il D. Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
5. Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
6. Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato modificato– da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 39 del 23.3.2001 e s.m.;
7. Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 62 del 01.08.2011
8. CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula **e sino al 31 dicembre 2025**.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. Le OO.SS. firmatarie potranno richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

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

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I Nuovo sistema di classificazione

Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **“differenziali stipendiali”** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

Quantificazione delle risorse

- Le risorse destinate ai differenziali stipendiali ed il numero di differenziali attribuibili per ciascuna Area contrattuale vengono definiti annualmente in sede di contrattazione.

Requisiti di partecipazione

- Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, 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 procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

Ponderazione dei criteri di valutazione

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

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)
Operatori	60	40
Operatori esperti	60	40
Istruttori	60	40
Funzionari E.Q.	60	40

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

A. Valutazione della performance del triennio precedente

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

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

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

Punteggio = (punteggio max per Area contrattuale) x (n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato) / (n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area).

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A e B.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente
- d) minore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ (art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:
 - i) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - ii) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico ad interim, seguendo il seguente calcolo:
 - $\text{Peso posizione (\%)} = \frac{\text{Indennità posizione spettante} \times 100}{\text{Totale risorse per retribuzione di posizione}}$.
 - $\text{Retribuzione di risultato teorica massima individuale} = \text{Peso posizione (\%)} \times \text{Totale risorse per retribuzione di risultato}$
 - $\text{Retribuzione di risultato da erogare} = \text{Retribuzione di risultato teorica massima individuale} \times \text{valutazione individuale complessiva in termini percentuali rispetto al punteggio massimo}$.
 - per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente in misura pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

2. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/20221, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, a decorrere dal 01.01.2023 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

Incentivi		Retribuzione di risultato
Importo		Riduzione
Da	A	%
0	2.000,00	zero
Da 2.001,00	4.000,00	20%
Da 4.001,00	7.000,00	40%
Da 7.001,00	10.000,00	80%
Oltre	10.001,00	100%

3. Gli incentivi di cui all'art. 113 del d. lgs 50/2016 (incentivi funzioni tecniche), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordi.
4. Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.
5. L'ammontare delle riduzioni di cui ai commi 2) è distribuito a tutti i funzionari EQ in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 7

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)

1. Le parti concordano di rinviare ad eventuale successiva contrattazione la disciplina dell'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018.

Art.8

Reperibilità

(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento potrà essere disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. La parti concordano di rinviare la disciplina del presente istituto qualora l'amministrazione intenda avviare il servizio di reperibilità.

Art. 9

Turnazioni

(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)

1. Fatte salve eventuali esigenze che rendano necessario l'esecuzione della prestazione lavorativa anche in orario notturno, il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese non può essere superiore a 10.
2. Nei casi previsti dal precedente comma, ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30 comma 8 del CCNL

16/11/2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in particolari situazioni familiari.

3. Le risorse destinate alla corresponsione della relativa indennità sono indicate nel prospetto allegato al presente accordo.

Art. 10

Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

(art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022 - art. 22 CCNL 1.4.1999)

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il responsabile dell'area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.

Art. 11

Lavoro straordinario

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art.29 CCNL)

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11. 2022, le parti concordano che per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 220 ore, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Art. 12

Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita nella misura massima di n. 30 minuti, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il responsabile di servizio;
 - le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
 - le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;
1. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

Art. 13
Orario multiperiodale

(art. 7 comma 4 lett. q), e art 31 CCNL)

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL 16/11/2022, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n 16 settimane.
2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 16/11/2022.

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I
Risorse e Premialità

Art. 14
Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
3. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate verrà costituito annualmente ai sensi del CCNL, anche a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

Art. 15
Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;

- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- i) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 16

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - 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, non appiattimento retributivo;
 - le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.
4. Per l'anno 2023, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 45 del 07.08.2023 le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 70.954,21 tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022, sono ripartite come da allegato prospetto

CAPO II
Performance organizzativa e individuale

Art. 17

Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b) CCNL)

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.

Art. 18

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la “differenziazione del premio individuale” di cui al successivo comma 8 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la “differenziazione del premio individuale”, viene suddiviso in ragione proporzionale al punteggio della scheda del singolo dipendente rapportato al totale dei punteggi assegnati in sede di valutazione a tutti i dipendenti.
4. Per rientrare nel processo di valutazione e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente per almeno **4 mesi** nell'arco dell'anno solare.
5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito riproporzionato al periodo di effettivo servizio.
6. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al presente articolo, è attribuita una maggiorazione pari almeno al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
7. La quota del personale valutato a cui la maggiorazione viene attribuita è pari al 20% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore.
8. L'importo individuato al comma precedente viene ripartito fra il personale individuato ai sensi del comma 7. in ragione proporzionale alla valutazione individuale ottenuta da ciascuno dei dipendenti aventi diritto alla maggiorazione.

Art. 18bis

Quantificazione risorse destinate a performance organizzativa e performance individuale

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)

1. Alla performance organizzativa di cui all'art 17 verrà destinato il 60% dell'ammontare complessivo destinato alla performance. La quota rimanente, pari al 40% del totale, verrà destinato alla performance individuale di cui all'art. 18.

CAPO III

Disciplina delle indennità

Art. 19

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Segretario Comunale.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 21 del presente contratto integrativo.

Art. 20 - Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett. d) CCNL)

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi o implicantil il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e

relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc

3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:
 - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività

indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

9. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:
- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
10. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente in unica soluzione in via posticipata, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili e dal sistema di rilevazione presenze/assenze, sulla scorta dell'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata nel valore giornaliero pari a € 1,50.

Art. 21

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i criteri generali di cui al presente articolo.
2. Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità sono appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;

- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 36 del 2023;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
3. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
4. L'importo complessivo destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito sulla base delle unità di personale interessate e l'importo delle singole indennità, determinato per ciascuna posizione riproporzionando l'importo massimo erogabile per Area di appartenenza in ragione del punteggio ottenuto applicando i criteri di pesatura di cui al punto successivo.
5. Per ciascuna delle Aree interessate l'indennità massima attribuibile ed i criteri per la pesatura delle singole responsabilità vengono disciplinate come segue:

	Importo massimo attribuibile
Area Operatori Esperti	€ 2.500,00
Area Istruttori	€ 3.000,00
Area Funzionari EQ	€. 4.000,00

Area Operatori Esperti		
Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore.	Media	fino a 25
	Elevata	da 26 a 50
2. Svolgimento di attività implicanti l'esercizio di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli/curriculum particolari.	Media	fino a 25
	Elevata	da 26 a 50
Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti		100
Area Istruttori		
Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 50
4. Svolgimento di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 20
	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 21 a 50
Totale punteggio massimo per Area Istruttori		100

Area Funzionari EQ		
Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 40
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 25
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 40
3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	Occasionale	fino a 10
	Abituale	da 11 a 20
Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ		100

6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.
7. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

CAPO IV

Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 22

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
 - compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
 - trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Segretario comunale.
3. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 23

Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

(art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016)

1. Il presente articolo definisce le modalità ed i criteri per la ripartizione delle risorse per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti dell'ente, secondo quanto previsto dall'art. 45 del D. lgs. 36/2023, "Codice degli Appalti".
2. Ai sensi dell'art. 45 comma 2 del Codice degli appalti, gli incentivi vengono ripartiti tra i dipendenti incaricati dello svolgimento delle funzioni tecniche inerenti le attività di cui all'allegato I.10:
 - programmazione della spesa per investimenti;
 - responsabile unico del progetto;
 - collaborazione all'attività del responsabile unico del progetto (responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento)
 - redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali;
 - redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica;
 - redazione del progetto esecutivo;
 - coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione;
 - verifica del progetto ai fini della sua validazione;
 - predisposizione dei documenti di gara;
 - direzione dei lavori;
 - ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere);
 - coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione;
 - direzione dell'esecuzione;
 - collaboratori del direttore dell'esecuzione

- coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione;
 - collaudo tecnico-amministrativo;
 - regolare esecuzione;
 - verifica di conformità;
 - collaudo statico (ove necessario).
3. Le funzioni tecniche di cui al comma 1 del presente articolo, che danno titolo alla corresponsione degli incentivi, riguardano le procedure per la realizzazione di opere e lavori pubblici e per l'acquisizione di servizi e forniture nel rispetto dei documenti di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti.
4. Restano esclusi dalla corresponsione degli incentivi:
- le forniture di acquisto di beni di consumo;
 - le manutenzioni ordinarie e straordinarie;
 - tutti i servizi e le forniture affidati direttamente ai sensi dell'art. 50, comma 1, lett. a) e b), del Codice degli appalti ed i lavori in amministrazione diretta;
 - gli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui non sia nominato il direttore dell'esecuzione.
5. I soggetti beneficiari del fondo sono individuati, con atto del competente Responsabile titolare di Posizione Organizzativa, tra i dipendenti dell'ente che svolgono direttamente o collaborano alle funzioni tecniche inerenti le attività di cui al comma 2, nelle loro varie componenti tecniche ed amministrative, e precisamente:
- a. nel personale degli uffici tecnici e amministrativi che abbia partecipato alla programmazione di opere o lavori pubblici, forniture e servizi, alla verifica preventiva della progettazione secondo quanto previsto dall'art. 42 del Codice degli appalti, alla redazione dei bandi, dei capitolati e dei contratti, delle lettere di invito con capitolato e, in generale, agli adempimenti inerenti la procedura di affidamento dell'appalto;
 - b. nel personale degli uffici tecnici e amministrativi incaricato della direzione dei lavori o della esecuzione del contratto, del collaudo tecnico amministrativo e/o statico, della certificazione di regolare esecuzione o verifica di conformità;
 - c. nel responsabile unico del procedimento;
 - d. nei collaboratori, tecnici o amministrativi, del responsabile unico del procedimento, che svolgono compiti di supporto dell'attività di programmazione, verifica preventiva della progettazione, direzione dei lavori o direzione dell'esecuzione, collaudo o verifica di conformità.
6. Il fondo di incentivazione per le funzioni tecniche è costituito da una somma non superiore al 2% dell'importo, al netto dell'IVA, posto a base di gara di un lavoro, opera, fornitura o servizio. L'80% delle risorse finanziarie del fondo è ripartito tra i dipendenti secondo le modalità e i criteri previsti dal presente articolo. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP.
7. Il restante 20% delle risorse finanziarie del fondo, ad esclusione di risorse derivanti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, è destinato all'acquisto di beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, anche per incentivare la modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture, l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa; c) l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli. Una parte delle risorse di cui al presente comma è in ogni caso utilizzata per attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti nella realizzazione degli interventi, per la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche, per la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale. Alla destinazione di dette risorse provvede la Giunta Comunale su proposta del Segretario Comunale, sentiti i Responsabili titolari di Posizione Organizzativa, e previa comunicazione del servizio finanziario dell'entità delle risorse medesime.
8. L'entità degli incentivi di cui al presente articolo viene stabilita in base alle classi di importo a base di gara di seguito indicate, con riferimento alle opere e lavori pubblici, nonché ai servizi e forniture:
- per importo fino a € 500.000,00 in misura pari al 2% dell'importo stesso;
 - per importo compreso tra € 500.001,00 e € 1.000.000, in misura pari all'1,9% dell'importo stesso;
 - per importo superiore ad € 1.000.001,00 in misura pari al 1,8% dell'importo stesso;

Le relative risorse sono previste all'interno del quadro economico dell'opera, lavoro, fornitura o servizio. L'impegno di spesa viene effettuato, prima dell'inizio dell'opera e/o del lavoro o prima dell'inizio della fornitura o del servizio, con determinazione del Responsabile titolare di Posizione Organizzativa competente ad adottare la determinazione a contrattare, ai sensi dell'art. 192 del D.Lgs. n. 267/2000. L'ammontare dell'importo destinato alle funzioni tecniche non è soggetto ad alcuna rettifica qualora in sede di gara si verificano dei ribassi o in sede esecutiva ritardi o criticità non dovuti ai dipendenti. Nel caso di varianti in corso d'opera in aumento o interventi supplementari, l'importo del fondo gravante sulla singola opera, lavoro, servizio o fornitura, viene ricalcolato sulla base del nuovo importo. Nel caso di varianti derivanti da errori interni, non si procede all'aumento della quota di fondo, in relazione ai soggetti responsabili.

9. I componenti del gruppo di lavoro sono individuati dal Responsabile titolare di posizione organizzativa competente ad adottare la determinazione a contrarre ai sensi dell'art. 192 del D.Lgs. n. 267/2000 avuto riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto per il singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione. Analoghi criteri vengono osservati per gli incarichi di direzione dei lavori o di direzione dell'esecuzione, di collaudo o di verifica di conformità, di eventuali esecuzioni di procedure espropriative e per la nomina del responsabile unico del procedimento. La composizione del gruppo è definita mediante provvedimento del Responsabile titolare di Posizione Organizzativa di cui al comma 1, sentito il Responsabile Unico del Procedimento (RUP), salvo il caso in cui i due ruoli coincidano. Il provvedimento del Responsabile titolare di posizione organizzativa competente che individua i componenti del gruppo di lavoro deve indicare: l'opera o il lavoro, il servizio o la fornitura da progettare ed il relativo programma di finanziamento, l'importo presunto posto a base di gara, al netto dell'IVA, dell'opera, lavoro, servizio o fornitura e l'importo del fondo, non superiore al 2% del medesimo importo, determinato ai sensi dell'art. 4, comma 4, del presente regolamento, il cronoprogramma per ogni funzione da svolgere, il nominativo e il ruolo dei dipendenti che concorrono a formare il gruppo di lavoro, con relativa categoria e profilo professionale, le quote da destinare ai singoli componenti del gruppo di lavoro, in funzione delle attività specifica svolta. Eventuali variazioni dei componenti del gruppo di lavoro e delle percentuali loro spettanti sono possibili in qualsiasi momento con provvedimento adottato dal Responsabile titolare di posizione organizzativa di cui al comma 1, su proposta del Responsabile Unico del Procedimento (RUP), salvo il caso in cui il ruolo di Responsabile Unico del Procedimento viene svolto dal Responsabile titolare di posizione organizzativa.
10. La ripartizione dell'incentivo per ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura è effettuata dal competente Responsabile titolare di posizione organizzativa secondo le percentuali di seguito riportate, rapportate alla quota dell'80% del fondo spettante ai dipendenti:

incentivi per lavori e opere			
1 fasi del procedimento	2 quota	3 Attività specifica	4
Attività di programmazione degli interventi	7%	redazione e aggiornamento del programma triennale dei lavori pubblici	3%
		preventivazione della spesa per investimenti compresa la previsione e quantificazione delle spese per le procedure espropriative	4%
Attività di verifica preventiva dei progetti (art. 26 del Codice degli appalti)	15%	attività di verifica e validazione dei progetti	15%
Fase di affidamento (esclusi gli affidamenti diretti di importo inferiore a € 40.000,00)	15%	redazione e controllo degli atti necessari alla procedura di affidamento (bandi, capitolati, contratti, lettere di invito con capitolato, ecc.)	15%
		attività di predisposizione e di controllo delle procedure di esecuzione dei contratti pubblici	5%

Fase dell'esecuzione	20%	direzione dei lavori, ufficio di direzione lavori, assistenza al collaudo, collaudo/certificato di regolare esecuzione, collaudo statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto	15%
Responsabilità del procedimento	43%	attività elencate dall'art. 15 del Codice degli appalti o previste da altre disposizioni di legge	43%
Totali	100%		100%

incentivi per servizi e forniture			
1 fasi del procedimento	2 quota	3 attività specifica	4
Attività di programmazione degli interventi (art. 21 del Codice degli appalti)	5%	redazione e aggiornamento del programmabien- nale degli acquisti e dei servizi	5%
Fase di affidamento (esclusi gli affidamenti diretti)	30%	redazione e controllo degli atti necessari alla procedura di affidamento (bandi, capitolati, contratti, lettere di invito con capitolato, Mepa)	30%
Fase dell'esecuzione	40%	attività di predisposizione e di controllo delle procedure di esecuzione dei contratti pubblici	5%
		direzione della esecuzione del contratto e verifica di conformità	35%
Responsabilità del procedimento	25%	attività elencate dall'art. 31 del Codice degli appalti o previste da altre disposizioni di legge	25%
Totali	100%		100%

11. Nel caso di contratti misti di appalto, si applicano le quote riferite al tipo di appalto che caratterizza l'oggetto principale del contratto. Ai sensi dell'art. 14 del Codice degli appalti, l'oggetto principale dell'appalto è determinato in base al valore stimato più elevato tra quelli delle singole parti, fermo restando che il valore complessivo del contratto è dato dalla somma del valore delle singole parti.
12. I soggetti destinatari dell'incentivo sono quelli che assumono, in rapporto alla singola attività specifica (indicata nella colonna 3 delle precedenti tabelle), la responsabilità del procedimento, sub-procedimento o attività. I collaboratori tecnici o amministrativi sono, invece, coloro che, in rapporto alla singola attività specifica, partecipano, tecnicamente e/o amministrativamente, allo svolgimento delle predette attività. Gli incentivi sono riconosciuti ai soggetti incaricati dell'attività specifica. Ai collaboratori tecnico amministrativi viene riconosciuta una quota parte dell'attività specifica non superiore al 50% della corrispondente quota. La quota destinata ai collaboratori e la suddivisione tra i collaboratori stessi in base al grado di coinvolgimento dei medesimi nell'attività svolta è individuata con determinazione del Responsabile titolare di Posizione Organizzativa ai sensi del precedente articolo 5 e successivamente accertata dallo stesso Responsabile. Nel caso in cui non vi siano collaboratori per l'attività specifica, la totalità della quota viene erogata al Responsabile dell'attività. Nel caso in cui al medesimo dipendente vengono assegnate le funzioni tecniche connesse a più attività nell'ambito della stessa opera o lavoro, servizio o fornitura, le quote di incentivo, come sopra definite, anche tenendo conto della presenza o meno di collaboratori, sono cumulabili tra loro.
13. Completate le varie fasi del procedimento, il Responsabile titolare di Posizione Organizzativa competente certifica la prestazione effettuata, il rispetto del termine fissato nel provvedimento che costituisce il gruppo di lavoro nonché l'importo definitivo a base del compenso incentivante, e determina gli importi spettanti ai singoli componenti del gruppo. Nel caso in cui non vengano rispettati i costi previsti per la realizzazione dell'opera o l'acquisizione del servizio o della

fornitura oppure non vengano rispettati i termini per la conclusione delle attività per le quali sono previsti gli incentivi, il Responsabile titolare di Posizione Organizzativa competente che ha costituito il gruppo di lavoro dispone, con proprio atto, la riduzione dei compensi secondo quanto previsto dall'articolo 9 del presente regolamento.

14. Il Responsabile titolare di Posizione Organizzativa che ha costituito il gruppo di lavoro, comprovato il diritto acquisito dai dipendenti alla liquidazione dei compensi, provvede alla loro liquidazione, ai sensi dell'art. 184 del D.Lgs. n. 267/2000, ai dipendenti che ne hanno diritto. La liquidazione dei compensi viene effettuata alle seguenti scadenze:
- per la fase di programmazione, di verifica preventiva del progetto e di affidamento: l'intera quota ad avvenuta aggiudicazione della gara d'appalto;
 - per la fase di esecuzione: l'intera quota con l'approvazione del certificato di collaudo o certificato di regolare esecuzione (se trattasi di opere o lavori) o di verifica di conformità (se trattasi di servizi o di forniture);
 - per il ruolo di Responsabile Unico del Procedimento (RUP): il 50% della quota con l'indizione dell'appalto e il restante 50% con l'approvazione del certificato di collaudo o certificato di regolare esecuzione (se trattasi di lavori) o di verifica di conformità (se trattasi di servizi o di forniture).

Ai sensi dell'art. 113, comma 3 del Codice degli appalti, la quota parte dell'incentivo corrispondente a prestazioni non svolte dai dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'Amministrazione, ovvero prive dell'accertamento di cui al comma 1 del presente articolo, non viene ripartita e resta a disposizione dell'Ente che la utilizzerà nel modo che riterrà più opportuno. La quota di incentivo per le attività di programmazione della spesa per investimenti verrà liquidata subordinatamente all'effettivo avvio della realizzazione dell'investimento.

15. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo. Il controllo del rispetto di tale limite è effettuato dall'Ufficio personale in sede di erogazione, sulla base dell'ordinario trattamento spettante al dipendente. L'eventuale quota spettante oltre il limite non viene erogata e costituisce economia.
16. Nel provvedimento di affidamento delle funzioni tecniche di cui al precedente comma devono essere indicati, su proposta del Responsabile Unico del Procedimento, i termini entro i quali devono essere eseguite le prestazioni. Ai sensi dell'art. 113, comma 3, del Codice degli appalti, nel caso in cui non vengano rispettati i costi previsti nei documenti di programmazione, l'incentivo spettante è ridotto in misura proporzionale agli incrementi dei costi. Nel caso in cui non vengano rispettati i termini per la conclusione delle attività, come fissati nei documenti di programmazione e nell'atto di costituzione del gruppo di lavoro, all'incentivo spettante è applicata una riduzione nella misura del uno per cento per ogni giorno di ritardo e comunque complessivamente non superiore al dieci per cento. E' escluso dall'incentivo il personale interno che violi gli obblighi posti a suo carico dalla legge o che non svolga i compiti assegnati con la dovuta diligenza, ferme restando ulteriori forme di responsabilità. La somma che residua costituisce economia. Ai fini dell'applicazione del comma precedente non sono computati nel termine di esecuzione i tempi conseguenti a sospensioni per gli accadimenti elencati all'art. 121 del Codice dei contratti.
17. Ai sensi dell'articolo 45 comma 8 del Codice degli appalti, per le funzioni tecniche svolte dal personale della stazione unica appaltante o centrale di committenza nell'espletamento delle procedure di acquisizione di opere o lavori, servizi e forniture per conto di altri enti, l'ente convenzionato è tenuto a versare su richiesta, a conclusione delle attività espletate dalla stazione unica appaltante o centrale di committenza, una somma non superiore a ¼ delle percentuali stabilite, in base alle classi di importo del suddetto comma.
18. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche se le attività in esso contemplate vengono svolte, per conto dell'Ente, nell'ambito di accordi di programma, convenzioni, autorizzazioni, consorzi, unioni o in favore di altri soggetti partecipati o controllati.
19. E' possibile istituire gruppi di lavoro anche con dipendenti di altri Enti pubblici, secondo le modalità previste dagli articoli 30, 31, 32 del D.lgs. n. 267/2000, nonché dall'art. 14 del CCNL 22.1.2004 e gli stessi partecipano alla ripartizione del fondo. Nell'atto di costituzione del gruppo

di lavoro dovrà essere specificata la sussistenza di tutte le necessarie autorizzazioni da parte dell'Entepresso cui il dipendente presta il proprio servizio.

20. Le norme di cui al presente regolamento non si applicano agli incentivi già maturati alla data di entrata in vigore del D.Lgs n.36/2023.

Art. 24

Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate

(Art 7 comma 4 lett. g)

1. Il presente articolo disciplina in attuazione dell'articolo 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, i criteri e le modalità di costituzione e destinazione di una quota fino al 5% del maggior gettito accertato e riscosso nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento e relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria (IMU) e della tassa sui rifiuti (TARI), al fine di intensificare il recupero dell'evasione tributaria.
2. Per il raggiungimento degli obiettivi previsti nell'articolo 1 del presente Regolamento è istituito un apposito Fondo incentivante. 2. Il Fondo incentivante è alimentato da entrate accertate e riscosse nell'anno precedente a quello di riferimento, come risultanti dal conto consuntivo approvato e fino ad un massimo del 5% delle riscossioni, ivi comprese quelle coattive relative ad atti di accertamento IMU e Tari, indipendentemente dall'anno di notifica dei suddetti atti di accertamento;
3. Ferme restando le modalità di alimentazione del Fondo, in sede di predisposizione del bilancio di previsione si tiene conto delle riscossioni, realizzate nell'anno precedente a quello in cui è predisposto il bilancio di previsione. In alternativa, la stima delle risorse che alimenteranno il Fondo può essere operata sulla base degli importi relativi al recupero dell'evasione IMU e Tari iscritti nel bilancio di previsione precedente a quello di costituzione del Fondo. La quantificazione definitiva delle risorse confluite nel Fondo si determina con riferimento alle riscossioni di cui al comma precedente certificate dal rendiconto relativo all'esercizio finanziario precedente. La ripartizione del Fondo tra quota da destinare al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e quota da destinare al riconoscimento del trattamento accessorio al personale dipendente è stabilita annualmente in sede di predisposizione del bilancio di previsione, o con atto successivo, in considerazione delle effettive necessità di potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate.
4. Le risorse confluite nel Fondo, al netto della eventuale quota destinata al potenziamento delle dotazioni strumentali, sono ripartite tra il personale dell'Area Finanziaria e Tributi impiegato nell'attività di recupero dell'evasione dei tributi comunali ed eventuale personale appartenente ad altri servizi comunali che hanno concorso effettivamente al recupero dell'evasione dell'IMU/TARI. La quota del Fondo destinata al trattamento economico accessorio si considera al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione ed è erogata in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. La quota da attribuire ad ogni dipendente, compresi i responsabili incaricati di posizione organizzativa, non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo di ciascun dipendente. In sede di assegnazione degli obiettivi dell'Area Finanziaria e Tributi vengono predeterminati gli obiettivi per accedere al trattamento accessorio di cui al presente articolo, nonché definiti gli indicatori di risultato. Eventuali quote del Fondo non utilizzate per il potenziamento delle risorse strumentali e non distribuite ai dipendenti, rappresentano economie di spesa dell'anno di riferimento e non possono essere riportate al successivo esercizio.
5. Al fine di pianificare l'attività di cui al presente Regolamento, il Segretario comunale, d'intesa con il Responsabile dell'Area Finanziaria e Tributi, definisce annualmente le modalità di attuazione degli obiettivi di recupero dell'evasione IMU e TARI, il personale dipendente che sarà impiegato in tale attività e procederà alla verifica a consuntivo dei risultati raggiunti. L'ammontare complessivo del Fondo destinato annualmente al trattamento accessorio verrà suddiviso tra il personale dell'Area Finanziaria e Tributi e gli eventuali collaboratori appartenenti ad altri uffici comunali, di norma, secondo le seguenti percentuali:
 - Personale Area Finanziaria e Tributi addetto all'accertamento compreso il funzionario responsabile dell'imposta **90%**

- Collaboratori amministrativi e tecnici appartenenti ad altri uffici dell'Ente **10%**
6. Alla ripartizione ed erogazione degli incentivi agli aventi diritto provvederà il Segretario comunale sulla base della percentuale di apporto quali-quantitativo di ciascun dipendente, ovvero in termini di tempo, impegno, responsabilità e risultato dell'attività di recupero dell'evasione IMU e TARI. Qualora non si verificano collaborazioni con dipendenti di altri uffici dell'Ente, la quota di incentivo relativa verrà ripartita tra gli altri dipendenti impiegati nel recupero dell'evasione.

TITOLO VI SEZIONI SPECIALI

CAPO II Polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Art. 25

Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 possono essere destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
 - a. contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
 - b. finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
 - c. erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in relazione a quanto riscosso l'anno precedente.

Art. 26

Indennità di servizio esterno

(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornaliero lordo di 1 euro.
3. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità.
6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e dalle eventuali attestazioni del responsabile del servizio competente
8. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;

- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

Art. 27

Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Preso atto che il servizio di Polizia Locale viene gestito in forma associata, le parti concordano di rinviare la disciplina del presente istituto in altra sede, qualora necessario

TITOLO VII

Disposizioni Finali

Art. 28

Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in

applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art. 29

Innovazioni tecnologiche

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:
2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 30

Disposizioni finali

- a) Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
- b) Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

CONTRATTO DECENTRATO PARTE ECONOMICA 2023

Il Fondo Risorse decentrate, quantificato con determina n. 72 del 21.08.2023, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 79 del CCNL, è quantificato come segue:

TOTALE RISORSE STABILI	€ 57.904,59
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 13.049,62
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI nel rispetto del limite di cui all'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019	€ 70.954,21

Rilevato che le risorse del fondo per l'anno 2023 che hanno destinazione vincolata, e quindi sottratte alla contrattazione, sono le seguenti:

Risorse stabili già destinate:

Progressioni economiche orizzontali in essere	€ 24.200,00
Indennità di comparto	€ 5.900,00
Incentivi funzioni tecniche	
Incentivi recupero evasione	
Totale risorse stabili già destinate	€ 30.100,00
Totale risorse decentrate da destinare	€ 40.854,21

Rilevato, pertanto, che le risorse del fondo per l'anno 2023 che residuano e che possono essere contrattate ammontano a € **40.854,21**.

Indi, le parti per quanto riguarda le risorse del fondo incentivante per l'anno 2023 propongono il seguente utilizzo:

Descrizione	Importo
art. 30 CCNL – Indennità di turno	€ 1.500,00
art. 100 CCNL – Indennità di servizio esterno	€ 400,00
Art. 84 – Indennità per specifiche Responsabilità	€ 9.000,00
Art. 84 bis – Indennità condizioni lavoro	€ 1.000,00
Art. 80 c. 2 lett. g) – Progetti finanziati ex. art. 208 CdS	€ 2.000,00
Art. 70-ter del CCNL 21.05.2018 – compensi ISTAT	€ 389,00
Art. 80 c. 2 lett. a) - Premi Performance Organizzativa	€ 15.939,13
Art. 80 c. 2 lett. b) - Premi Performance Individuale	€ 10.626,08
Totale	€ 40.854,21

Data 19.12.2023

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente Dott.ssa RIGO Cristiana <i>(firmato digitalmente)</i>	OO.SS. CISL – FP Dott. ALZETTA Carlo <i>(firmato digitalmente)</i>
Componente Dott. GAMBAROTTO Mauro <i>(firmato digitalmente)</i>	OO.SS. CGIL – FP Dott. BUSATO Marco <i>(firmato digitalmente)</i>
	OO.SS. CGIL – UIL