



Comune di Noceto (PR)

**SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023/2025
E ACCORDO ECONOMICO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023 -**

Richiamato l'atto di Giunta Comunale 171 del 30/11/2023, esecutivo, con il quale sono stati impartiti indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica in ordine alla costituzione del fondo incentivante anno 2023 ed al CCDI 2023/2025;

Visti la preintesa relativa al CCDI 2023/2025 e l'accordo economico 2023 siglati dalla delegazione di parte pubblica e di parte sindacale in data 4/12/2023;

Visto l'atto di Giunta Comunale 175 del 7/12/2023, dichiarato immediatamente eseguibile, corredato dalla relazione tecnico finanziaria ed illustrativa e del prescritto parere del revisore contabile, con il quale veniva autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023/2025 e dell'accordo economico 2023;

Sottoscrizione del prospetti:

- 1) Fondo risorse decentrate 2023 - Utilizzo
- 2) CCDI 2023/2025
- 3) Dichiarazione congiunta "All A) Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle Aree - art 14 CCNL 2023/2025"

Per la delegazione datoriale

Presidente - Responsabile Risorse Umane Simona Sansuini

Componente - Responsabile Bilancio e Tributi Gianluca Ancorati

Per le OOSS

CISLFP Matteo Casetti

CGIL FP Gianluca Mezzadri

UIL FP Barbara Lori

Per le RSU

CISL Marina Delsante

CISL Claudio Ravazzola

C.S.E. Nicolas Brigati

CGIL Sabrina Ardenghi

Noceto, 12 dicembre 2023



Comune di Noceto (PR)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023/2025

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 – Relazioni sindacali
- Art. 4 – Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati
- Art. 6 – Quantificazione delle risorse
- Art. 7 – Istituti contrattuali
- Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Art. 9 – Criteri generali
- Art. 10 – Principi generali
- Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro
- Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art. 14 – Disciplina della performance e differenziale del premio individuale
- Art. 15 – Differenziale del premio individuale
- Art. 16 – Indennità di servizio esterno
- Art. 17 – Indennità di funzione
- Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione
- Art. 19 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato
- Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
- Art. 21 – Reperibilità
- Art. 22 – Turnazioni
- Art. 23 – Riduzione di orario
- Art. 24 – Lavoro straordinario e Banca delle ore
- Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale
- Art. 26 – Flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 27 – Orario multiperiodale
- Art. 28 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio
- Art. 29 – Salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 30 – Innovazioni tecnologiche
- Allegato "A" al CCI 2023/2025 – Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree
- Allegato "B" al CCI 2023/2025 – Disciplina indennità per specifiche responsabilità e indennità di funzione

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023/2025

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

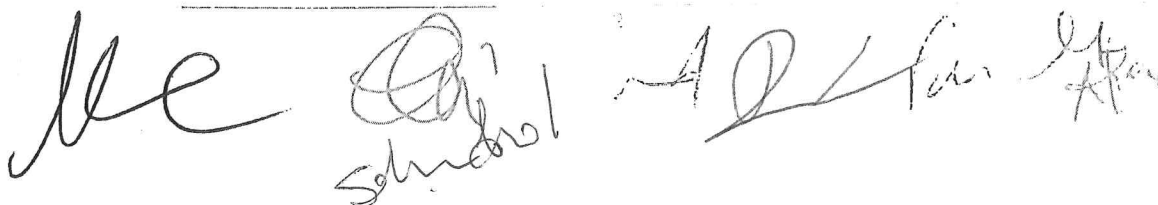
Capo I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo 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 fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
 - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
 - c) 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;
 - d) 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;
 - e) 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";
 - f) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 33/2012;
 - g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n.88 del 4/6/2020 e successive modifiche e integrazioni;
 - h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

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

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso l'eventuale personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto.
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto.



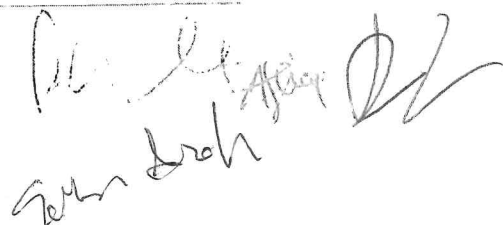
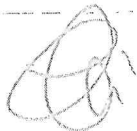
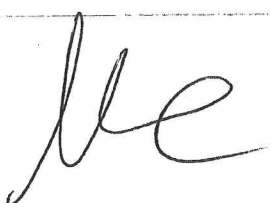
4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.
5. Le parti concordano di dare decorrenza 1/1/2024 alla applicazione della disciplina relativa ai vari istituti contenuti nel presente CCDI, ad eccezione dell'istituto delle progressioni orizzontali che decorrerà dal 1/1/2023

Art. 3 – Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Ente e delle componenti sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e di crescita professionale del personale.
2. La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni dando corretta applicazione agli istituti contrattuali nei tempi previsti dalle norme di legge in materia, dal vigente CCNL e dal presente CCDI.
3. Le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale sono costituite ai sensi e nelle modalità delle disposizioni normative vigenti in materia.
4. In relazione ai soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, si specifica che sarà onere dell'Amministrazione verificare e garantire quanto previsto dal co 2 dell'art. 7 del CCNL vigente.
5. Le parti danno atto dei diritti e delle prerogative delle RSU quali soggetti sindacali nei luoghi di lavoro, come previsto dalle norme di legge in materia, dal vigente CCNL e dal presente CCDI.
6. Le RSU fruiranno dei permessi ad esse riconosciuti, nei limiti previsti dalla vigente normativa. I permessi intercorreranno dall'orario di effettivo inizio e di fine degli incontri, come risultanti dai verbali; La responsabile del Servizio Risorse Umane, Cultura e Istruzione provvederà a regolarizzare, su tale base, i permessi effettivamente fruiti dalle RSU. Al fine di neutralizzare i tempi di confronto fra le parti, le parti concordano che incideranno sul monte ore afferente i permessi riconosciuti alle RSU gli incontri nei quali verranno formalmente siglati gli accordi, mentre gli incontri nei quali verranno svolte attività di carattere tecnico (tavoli di lavoro e di confronto) – se ricadenti all'interno del normale orario di lavoro – non incideranno su tale monte ore. Qualora gli incontri di cui al periodo che precede siano svolti al di fuori del normale orario di lavoro, non verranno contabilizzati in alcun modo.
7. Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base di un sistema di relazioni sindacali che risponda agli obiettivi di cui al comma 1 del presente articolo le parti convengono quanto segue:
 - a) Contrattazione: vengono assicurati gli spazi di contrattazione su tutte le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa;
 - b) Convocazione della delegazione: le parti si impegnano a garantire la convocazione della delegazione entro 10 giorni lavorativi ogni qualvolta una di esse ne faccia richiesta.

Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza; si concorda di utilizzare per quanto possibile la metodologia della calendarizzazione degli incontri.

La convocazione è comunicata, previa protocollazione, a mezzo PEC o mail formalmente autorizzata che si intende identificata in quella del responsabile del Personale e ad essa saranno allegati l'ordine del giorno ed i documenti (es.: verbale precedente seduta, documenti concordati in trattativa, raccolta di dati ecc.) nella disponibilità dell'Amministrazione utili alla trattazione degli argomenti iscritti all'Odg;
 - c) Ordine del giorno: per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare.



giovanni

Eventuali modifiche intervenute successivamente agli stessi dovranno essere comunicate ai soggetti interessati. Nel corso dell'incontro potranno essere trattati anche argomenti aggiuntivi se entrambe le parti lo concordano, di tale accordo è dato atto nel verbale;

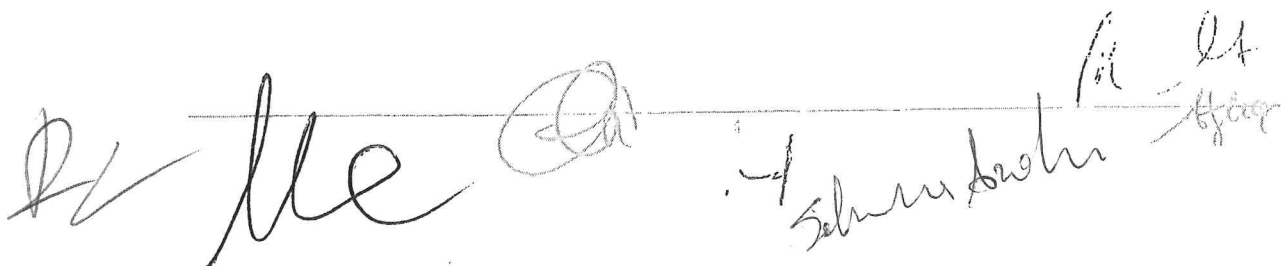
- d) Argomenti rinviati: qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, le parti, alla fine della riunione, concorderanno la data dell'incontro successivo;
- e) Redazione verbale della riunione: per ogni riunione, se richiesto da una delle parti, sarà redatto un verbale sintetico inviato via PEC o mail formalmente autorizzata ai componenti delle delegazioni. Il verbale è sottoscritto da tutti i partecipanti dopo eventuali modifiche e/o rettifiche anche a seguito di riesame congiunto su richiesta di uno o più partecipanti;
- f) Esecuzione degli accordi relativi a materie oggetto di contrattazione saranno pubblicati nella apposita sezione internet del sito Amministrazione trasparente – contrattazione integrativa, le altre tipologie di accordo nell'apposita sezione del sito web dell'Ente.

Art. 4 – Verifiche dell'attuazione del contratto

- 1. Le parti convengono che, con cadenza almeno 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 pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo.
Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.
- 2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione.
Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 5 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

- 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 con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
- 3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are four distinct signatures. The first is a stylized 'P' followed by a checkmark-like flourish. The second is a large, cursive 'Me'. The third is a circular stamp or signature. The fourth is a long, flowing signature that appears to be 'Schumacher'. To the right of this signature, there are two more smaller signatures, one of which is partially obscured by the word 'Honor' written vertically.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

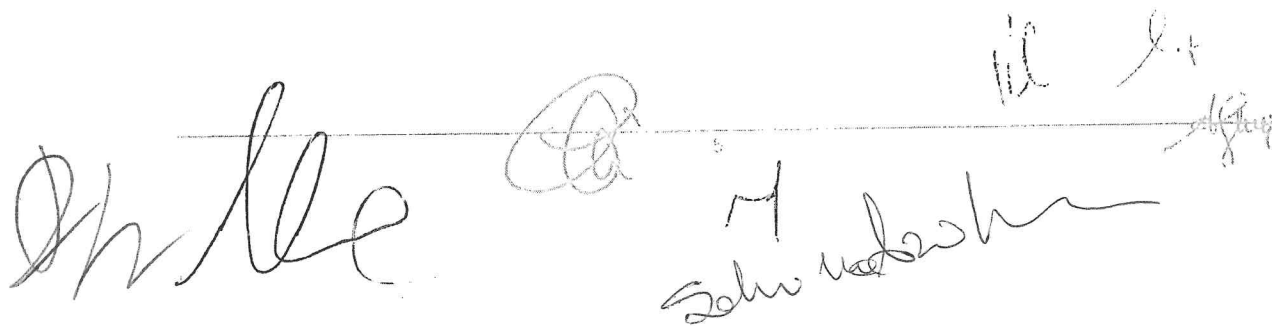
Capo I – Risorse e Premialità

Art. 6 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) 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. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione dirigenziale n. 42/2023 secondo le direttive emanate dalla giunta e le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Art. 7 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCNL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
 - a) Premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) Premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
 - c) Compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000;
 - d) Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
 - e) Indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
 - f) Indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
 - g) Indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 84, del CCNL-2022;
 - h) Indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-sexies CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
 - i) Indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-quinquies, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
 - j) Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
 - k) Differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022;
 - l) "Assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
 - m) Maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

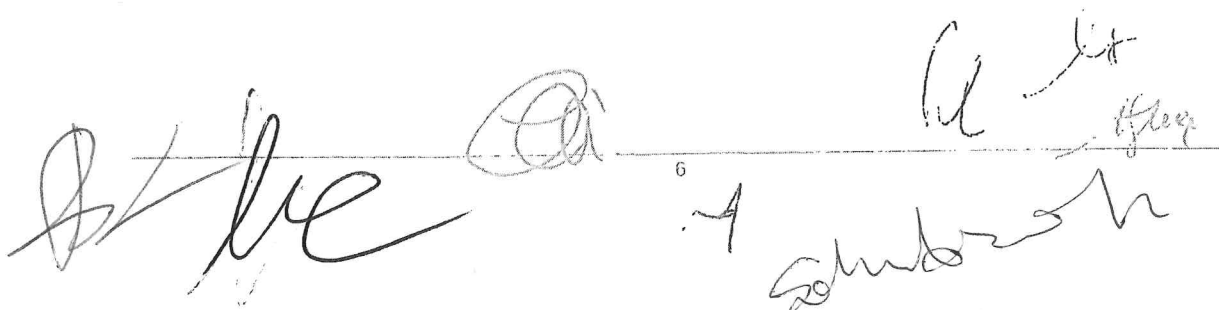
The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are smaller initials and a signature. On the right, there are more initials and a signature. The handwriting is in black ink on a white background.

Capo II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 8 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) Corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) Riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) Necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) Rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) I sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) 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;
 - c) 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 ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) Il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) 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;
 - f) Il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

A livello generale si stabilisce che le maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno, mentre le minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.



6

Capo III -- Progressione economica all'interno delle aree
(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022 e articolo 7, comma 4, lett. c) CCNL-2022)

Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale" da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale educativo, docente e insegnante inquadrato nell'Area Istruttori.	Art. 92	350
2.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori.	Art. 102	150
4.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ.	Art. 102	200
5.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, area degli Istruttori, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali.	Artt. 102 e 106	150
6.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, Area dei Funzionari ed EQ, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali.	Artt. 102 e 106	200

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area istruttori, personale educativo e docente	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area istruttori della professioni sanitarie e socio sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.600	Numero massimo: 6

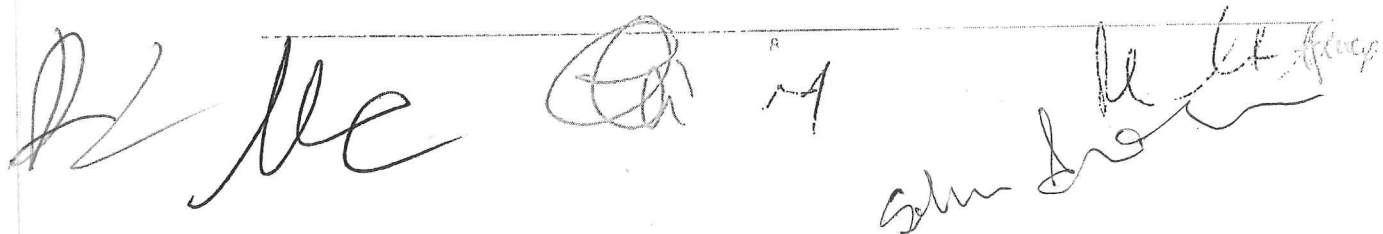
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni della professioni sanitarie e socio sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

2. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale.
3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Capo IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 10 – 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 categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato di Elevata Qualificazione.
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 deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario incaricato di Elevata Qualificazione.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle



percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL-2018, art. 84-bis CCNL-2022 e art. 7, comma 4, lett. d) CCNL 16/11/2022)

In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera d) e 84-bis del CCNL-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: *Euro 2,00*
- Espletamento di attività disagiata: *Euro 1,70*

Espletamento di maneggio valori, disciplinata al successivo punto e individuata sulla base delle fasce di valori maneggiati

Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.

L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a., 3.b., 3.c.:

3.a. Attività a rischio

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati, a titolo a titolo esemplificativo e non esaustivo e riconosciuto con riferimento al "Documento di Valutazione dei Rischi":

- Esposizione a rumori, polveri, impiego di vernici, solventi ed agenti chimici;
- Attività che comportino movimentazione di carichi;
- Guida continuativa di automezzi;
- Utilizzo di attrezzature, macchinari e/o utensili atti a causare potenzialmente lesioni.

L'indennità viene erogata il mese successivo a quello di maturazione, in misura proporzionale ai giorni di effettivo servizio prestato nel mese di riferimento, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze

3.b. Attività disagiate

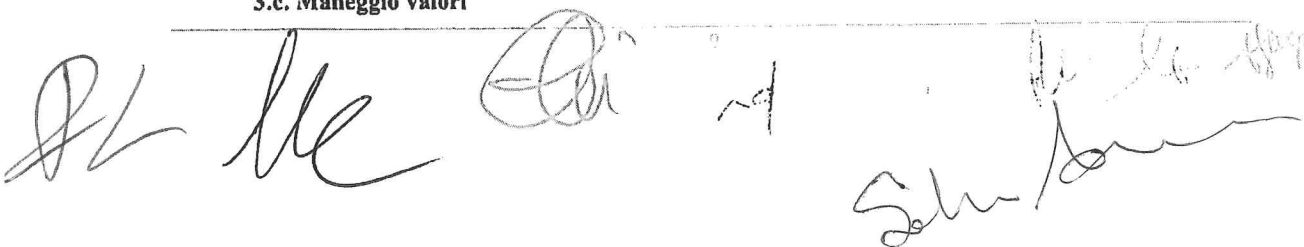
Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) , la prestazione richiesta è resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, che richiedono tempi maggiori per il recupero psico-fisico.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- Attività che in via continuativa sono svolte a favore di determinate categorie di utenza, per le quali è richiesta una presenza non programmabile, caratterizzate da elementi di criticità ambientale;
- Mansioni che comportano esposizione intensa, sistematica e continuativa ad agenti atmosferici sfavorevoli o che comportano il sistematico e continuativo spostamento sul territorio;
- Mansioni di particolare onerosità per gli ambienti di svolgimento o per i settori di intervento;
- Attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psicofisico;
- A titolo esemplificativo e non esaustivo: cimiteriali, assistenza diretta a portatori di difficoltà psicofisiche o diversamente abili, sistematiche relazioni con utenza in condizioni di fragilità economica e/o psicologica.

L'indennità viene erogata il mese successivo a quello di maturazione, in misura proporzionale ai giorni di effettivo servizio prestato nel mese di riferimento, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

3.c. Maneggio valori



L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e viene determinata sulla base dell'entità dei valori maneggiati.

Vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli titolari di E.Q., sulla base delle presenti disposizioni. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

L'indennità maneggio valori, è quantificata nel seguente modo:

1. Media mensile di valori maneggiati pari o superiore ad € 100.000,00 indennità € 2,50 giornaliera;
2. Media mensile di valori maneggiati compresi tra € 50.000 ed € 100.000,00 indennità € 2,00 giornaliera;
3. Media mensile di valori maneggiati inferiore ad € 50.000,00 indennità € 1,50 giornaliera.

La media mensile di valori maneggiati è desunta dalla rendicontazione mensile degli agenti contabili e gli importi annui sono desumibili e trovano convalida nell'atto di approvazione dei rendiconti degli agenti contabili relativi all'anno di riferimento come da D. Lgs. 267/2000 artt. 93 e 233.

L'indennità di maneggio valori viene erogata a consuntivo, entro il mese di marzo dell'anno di riferimento, sulla base di una attestazione in cui il Responsabile del Servizio di appartenenza in cui si dà atto dei valori maneggiati e delle giornate di effettivo svolgimento in via continuativa e prevalente dell'attività di maneggio valori.

Per il primo anno di applicazione del presente CCDI l'individuazione dei dipendenti aventi diritto alle indennità di cui ai punti che precedono deve essere comunicata al Servizio Risorse Umane di norma entro il mese di gennaio 2024 dai Responsabili di Servizio in riferimento al personale assegnato, i quali devono indicare i collaboratori che svolgono almeno una delle attività indicate (rischio, disagio, maneggio valori) in maniera prevalente durante ogni giornata lavorativa.

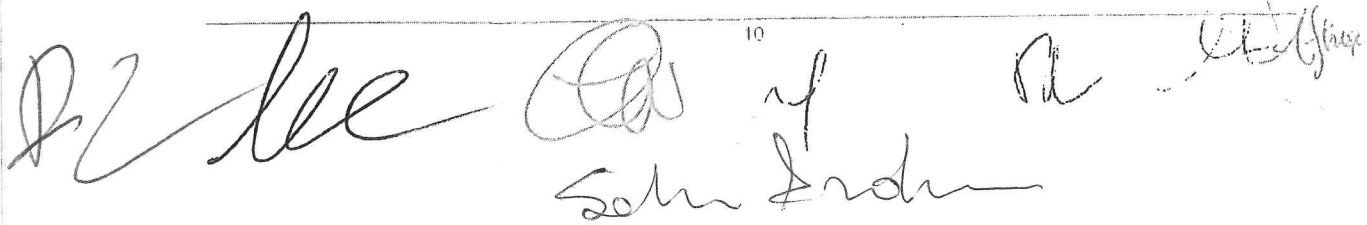
E' obbligo del responsabile di Servizio comunicare al Servizio Risorse Umane ogni eventuale variazione in corso d'anno non appena questa si verifichi.

Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

(articolo 84 CCNL-2022 e art. 7, comma 4, lett. f) CCNL-2022)

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ.
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a Euro 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di Euro 4.000 solo per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i criteri definiti nell'allegato B) al presente CCI;
3. Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario EQ, con atto scritto. Le fattispecie alle quali il Responsabile del Servizio dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nell'allegato B) al presente CCI;

10



4. Lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità:
- a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- b) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, senza tenere ai fini del predetto computo delle assenze per:
- Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
 - Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
 - Giornata per avvenuta donazione di sangue;
 - Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
 - Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
 - Permesso sindacale retribuito;
 - Partecipazione ad assemblee sindacali;
 - Riposo compensativo;
 - Aspettativa per mandato sindacale;
 - Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
 - Ferie;
 - Recupero festività soppresse;
 - Permessi mensili, ai sensi ex legge 104/1992;
 - I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

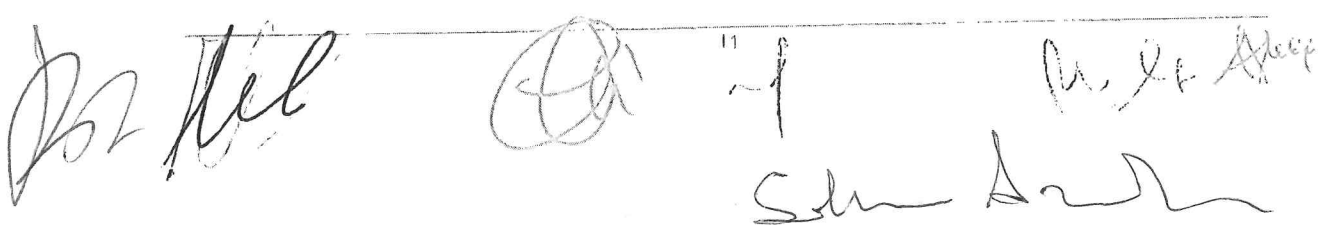
Capo V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. g) CCNL 16/11/2022)

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

Art. 13 – Compensi previsti da disposizioni di legge (art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022)

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

- Incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016;
- Incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del d.lgs. 36/2023;
- Compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- Compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, a circular stamp or signature, a small 'f' or similar mark, and a long, flowing signature that spans across the bottom right.

Comune di Noceto

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

Le parti concordano di rinviare la definizione dei criteri per il riparto della quota di incentivi di cui all'art 45 del Dlgs 36/2023, richiamato l'art. 7 comma 4 lett.a) del CCNL-2022

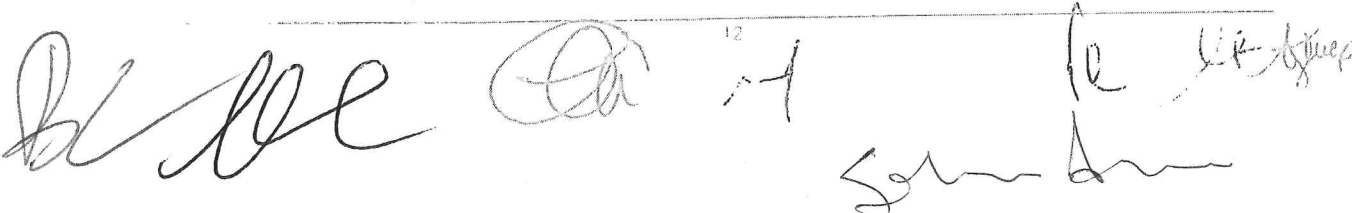
Art. 13.1 – Risparmi derivanti dalla eventuale attuazione dei Piani di razionalizzazione
(art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011)

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente - secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dall'organo politico dell'ente - con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente.
3. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo, ex art. 82, comma 2, CCNL-2022.
4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.

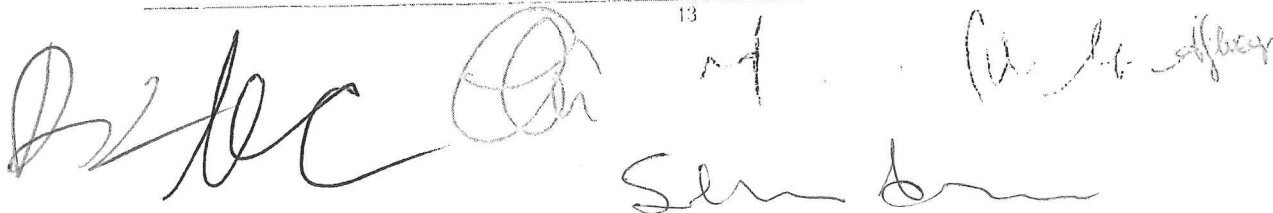
Capo VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale
(art. 7, comma 4, lett. b), ae) CCNL-2022)

1. Il sistema di incentivazione del merito, della produttività e del miglioramento dei servizi è definito nel sistema metodologico in uso.
2. L'esito della valutazione della performance organizzativa ed individuale, effettuata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, costituisce il riferimento esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei relativi premi. L'esito della valutazione della performance individuale è altresì determinante nell'attribuzione della progressione economica interna alla categoria, secondo le regole previste nel presente articolo.
3. Concorrono all'assegnazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale i dipendenti di ruolo che abbiano prestato servizio effettivo nell'anno per almeno 3 mesi. I dipendenti a tempo determinato concorrono all'assegnazione dei premi secondo le regole del presente Contratto, purché abbiano prestato attività lavorativa pari ad almeno 3 mesi nell'anno di riferimento, anche se non in maniera continuativa.
4. I dipendenti di ruolo cessati o assunti in corso d'anno, di norma concorrono ai premi in misura proporzionale al periodo lavorato, fermo restando la facoltà del Responsabile del Servizio di assegnazione di attribuire il premio in maniera intera in caso di attestazione di propria competenza del completo raggiungimento del/degli obiettivo/i assegnato/i.
5. In caso di rapporti di lavoro part time, i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non correlati alla durata della prestazione lavorativa sono erogati anche in misura non frazionata o non proporzionale al regime orario adottato, sulla base dell'attestazione del responsabile di Servizio interessato

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller initials and a signature. On the right, there is a signature that appears to be 'Le' followed by another signature. The page number '12' is visible in the center, above the signatures.

6. I premi correlati alla performance organizzativa (art. 80 comma 2 lett. A CCNL 2019/2021) ed alla performance individuale (art. 80 comma 2 lett.b CCNL 2019/2021) sono stabiliti con riferimento all'ammontare delle risorse annualmente destinate dalla contrattazione integrativa.
7. Gli obiettivi, sono comunicati formalmente e per iscritto al personale interessato entro 30 gg dalla data di approvazione del PEG precisandone gli indicatori di valutazione nonché i tempi di realizzazione. L'inosservanza del termine prescritto avrà incidenza sulla valutazione del responsabile che verrà abbattuta a partire da un minimo del 10% già a partire dal decimo giorno di ritardo e l'abbattimento sarà aumentato di 5 punti percentuali progressivamente per ogni ulteriore settimana di ritardo.
8. I compensi sono erogati a consuntivo sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi e dall'apporto individuale di ciascun dipendente coinvolto.
9. In applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, i premi sono così calcolati:
 - a) Il premio correlato alla performance individuale viene calcolato sulla base del punteggio conseguito dal dipendente nella valutazione della performance individuale.
 - b) Il premio correlato alla performance organizzativa viene calcolato sulla base del grado complessivo di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati a tutti i Servizi dell'ente come ricompresi nel piano delle Performance. L'erogazione verrà effettuata sulla base del sistema metodologico al momento vigente, nel quale saranno state recepite le normative e le linee guida al momento vigenti.
10. La valutazione avviene annualmente a consuntivo; I dipendenti che nel corso dell'anno sono trasferiti da un Servizio all'altro ricevono una valutazione da parte dei Responsabili di Servizio di assegnazione, salvo che abbiano lavorato per periodi inferiori a tre mesi complessivi. Il punteggio finale sarà determinato dalla media dei punteggi delle due valutazioni. Analogamente si procederà nel caso di dipendenti assegnati a più Servizi.
11. In caso di lunghi periodi di assenza dal servizio che tuttavia comportino una presenza annua superiore a tre mesi, l'apporto individuale del dipendente viene valutato in relazione all'attività svolta, alla qualità e alla quantità della sua effettiva partecipazione alla realizzazione degli obiettivi conseguiti e verificati.
12. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo da parte del dipendente nel caso in cui non sia riconducibile alla sua volontà ma a fatti imprevedibili sopravvenuti ed asseverati dal responsabile di Servizio o alla mancata assegnazione dell'obiettivo da parte del responsabile, equivarrà a conseguimento pieno dell'obiettivo a condizione che il dipendente abbia tempestivamente rappresentato in via formale le cause ostative al responsabile nel momento in cui le ha riscontrate.
13. Il premio correlato alla performance organizzativa viene calcolato sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi di tutta la struttura organizzativa e ad esso viene destinato il 10% delle risorse destinate alla performance, da ripartire fra tutti i dipendenti valutati positivamente. Le parti richiedono all'Amministrazione Comunale una revisione del sistema metodologico attualmente vigente , anche in riferimento al rapporto attualmente vigente fra performance individuale ed organizzativa, che sarà poi oggetto di confronto, richiamato l'art. 5 del vigente CCNL;
14. Le somme destinate alla performance organizzativa ed individuale non erogate a seguito di obiettivi non completamente raggiunti, confluiscono nelle somme destinate alla performance individuale dello stesso anno di riferimento per venire redistribuite.
15. I premi correlati alla partecipazione da parte del dipendente a progetti incentivanti specifici legati al raggiungimento di obiettivi generali di Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller initials and a signature that appears to be 'Sera'. On the right, there is a signature that looks like 'M. L. - affari'.

performance o in analoghi strumenti di programmazione, sono distribuiti sulla base del sistema di valutazione individuato nel progetto da parte del responsabile di progetto.

16. I progetti per poter essere incentivati economicamente, devono contenere l'indicazione dell'obiettivo operativo e dei risultati - anche individuali o di gruppo - attesi, la tempistica e le modalità di realizzazione, gli indicatori per la verifica dei risultati, l'elenco dei dipendenti coinvolti. I progetti obiettivi, concordati con gli amministratori di riferimento devono essere trasmessi ai Responsabili dei Servizi Controllo di Gestione e Risorse Umane. Il Responsabile Risorse Umane ha la competenza della formale trasmissione alla Giunta, cui compete l'esame, il finanziamento e l'approvazione.
17. Il responsabile del progetto, una volta ricevuta la formale comunicazione del Servizio Risorse Umane - da effettuarsi entro dieci giorni dalla data di pubblicazione dell'atto - dell'avvenuta approvazione dei progetti da parte della Giunta, è tenuto a darne formale comunicazione ai dipendenti individuati all'interno dei progetti entro 30 giorni dal ricevimento di tale comunicazione. L'inosservanza del termine di 30 gg avrà incidenza sulla valutazione del responsabile che verrà abbattuta a partire da un minimo del 10% già a partire dal decimo giorno di ritardo sul termine previsto. Tale abbattimento sarà progressivamente aumentato di 5 punti percentuali per ogni settimana di ritardo.
18. Le somme relative al non completo raggiungimento degli obiettivi di progetto (resti) e finanziate mediante inserimento delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) confluiscono nelle risorse destinate alla performance dello stesso anno.
19. I resti che rinvergono dai progetti incentivanti finanziati con risorse di bilancio sono riacquisiti al bilancio.
20. I progetti sono liquidati annualmente a consuntivo, salvo si tratti di progetti che prevedano periodicità differenti per le loro specifiche caratteristiche. I responsabili dei progetti devono presentare la relazione finale contenente il dato relativo ai compensi individualmente spettanti al personale impiegato di norma entro il mese di marzo dell'annualità successiva a quella in cui sono stati approvati.
21. La liquidazione della performance viene effettuata di norma entro il mese di aprile dell'anno successivo all'annualità oggetto di valutazione, con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa).

Art. 15 – Differenziale del premio individuale
(articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL-2022)

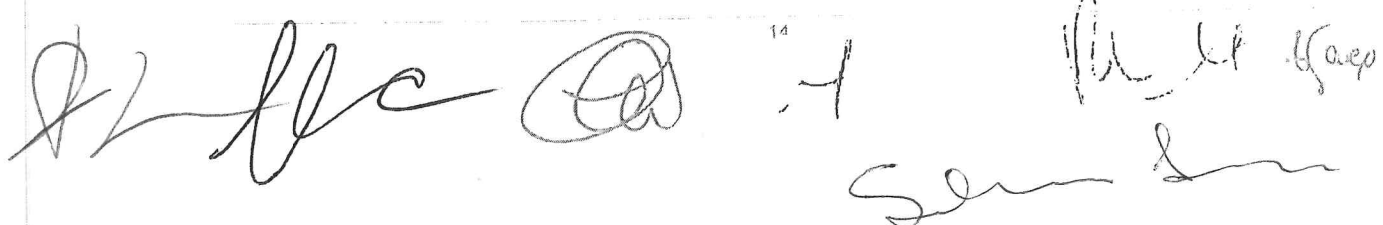
In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81 del CCNL-2022 vengono definite le seguenti disposizioni:

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate sulla base del sistema di valutazione vigente nell'ente è attribuita (nel limite di cui al comma che segue) una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

Per la valenza del presente CCDI la percentuale di dipendenti cui attribuire tale maggiorazione è fissata nel 5% (arrotondata all'unità superiore) del totale dei dipendenti potenzialmente beneficiari dei premi di performance.

Ai fini dell'individuazione dei dipendenti che possono concorrere all'attribuzione della maggiorazione, nel caso in cui il loro numero superi la percentuale predeterminata, sarà data priorità ai dipendenti con il punteggio più alto ottenuto nell'anno precedente a quello cui si riferisce la valutazione.

14



In caso di ulteriore parità:

- Ai dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più alto nel triennio (media dei punteggi).

In caso di ulteriore parità:

- Ai dipendenti che non hanno mai ottenuto la maggiorazione.

In caso di ulteriore parità:

- Ai dipendenti assegnati al Servizio che ha conseguito la percentuale più elevata di raggiungimento degli obiettivi di performance nell'anno di riferimento.

In caso di ulteriore parità:

- Ai dipendenti assegnati al Servizio che presenta il maggior grado di differenziazione dei giudizi, calcolato - in riferimento al Servizio - come rapporto fra la somma dei punteggi di valutazione attribuiti ad ogni dipendente ed il numero dei dipendenti valutati.

In caso di ulteriore parità:

- Ai dipendenti che hanno la minore età anagrafica.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate:

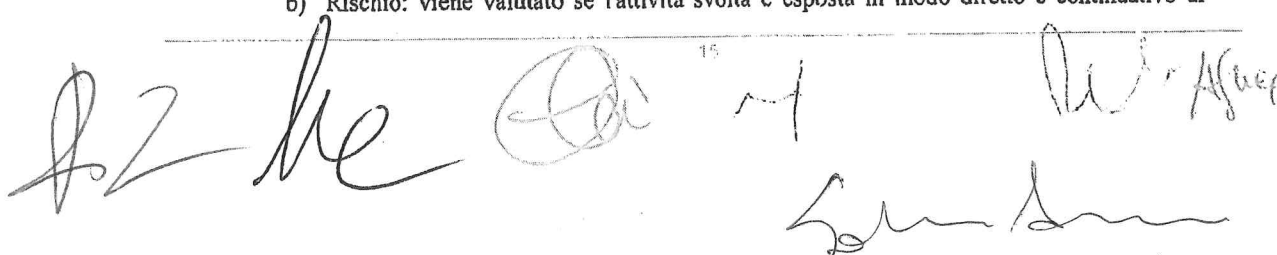
- Costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile;
- Costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile se finanziate da parte stabile.

Capo VII – Sezioni speciali (Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)

Art. 16 – Indennità di servizio esterno (art. 7, comma 4, lett. e) CCNL 16/11/2022)

1. Gli articoli seguenti si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e da attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) e w) del CCNL-2022.
2. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
3. L'indennità è commisurata alle giornate di effettiva prestazione del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio esterno.
4. Considerato che al personale destinatario dell'indennità di servizio non compete l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL, nella determinazione dell'indennità di servizio si tiene conto anche dell'eventuale svolgimento di mansioni comportanti maneggio valori.
5. La misura dell'indennità di servizio viene pertanto determinata in relazione allo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi ed eventualmente comportanti il maneggio di valori.
6. Ai fini della determinazione del valore giornaliero dell'indennità, si fa riferimento ai seguenti fattori:
 - a) Disagio: viene valutato il disagio connesso allo svolgimento di attività esterna in via continuativa e prevalente.
 - b) Rischio: viene valutato se l'attività svolta è esposta in modo diretto e continuativo ai

15



seguenti rischi:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti e gassosi, compreso il rischio di inalazione polveri, gas, inquinanti urbani di natura chimica e inquinamento acustico;
- Esposizione al rischio di infortuni per guida auto/motoveicoli e/o di incolumità fisica in situazioni di presidio del territorio.

c) Maneggio valori: viene valutato solo nel caso in cui durante i servizi esterni sia prestato, anche in via continuativa, un servizio di maneggio di valori (riscossione tramite bollettario di sanzioni amministrative).

7. L'indennità giornaliera viene riconosciuta quando l'attività è resa giornalmente in attività di lavoro ordinario e non straordinario; l'attività svolta non deve essere già retribuita attraverso altre forme di incentivazione.

8. L'indennità è erogata mensilmente sulla base della sottostante tabella che definisce, a fronte di fasce di ore prestate in servizio esterno nel mese di riferimento, la misura dell'indennità giornalmente spettante, in ragione dei giorni effettivamente lavorati nel mese in servizio esterno:

FASCE	ORE DI SERVIZIO ESTERNO PRESTATE NEL MESE DA - A	MISURA DELL'INDENNITÀ GIORNALIERA EURO
A	25 - 40	1,50
B	41 - 55	2,50
C	56 - 70	3,50
D	Oltre 70.	4,00

9. Qualora un dipendente presti attività in servizio esterno ma mensilmente non raggiunga le 25 ore minime della fascia A gli è riconosciuta un'indennità giornaliera pari ad Euro 1,50 per ciascuna giornata in cui abbia prestato servizio esterno per più di tre ore.

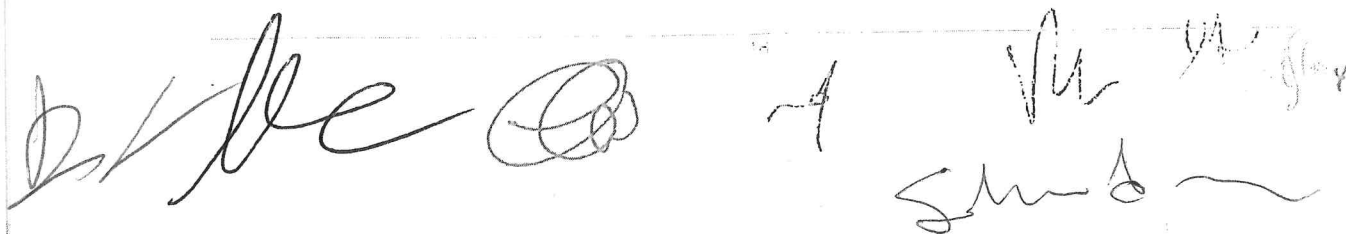
10. La comunicazione degli aventi diritto è effettuata mensilmente a consuntivo dal responsabile del Servizio Polizia Municipale entro il 5 del mese successivo, mediante apposita attestazione nella quale vengono comunicate, per i dipendenti interessati, il numero di ore prestate in attività di servizio esterno nel mese. Nel caso di cui al comma 9 la comunicazione sarà riferita alle giornate in cui è stato effettuato servizio esterno in misura pari ad ore 3.

11. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 17 – Indennità di funzione

(art. 7, comma 4, lett. w) CCNL 16/11/2022 e art. 97 del CCNL)

1. L'indennità di funzione per gli addetti alla polizia locale può essere riconosciuta al personale inquadrato nelle Aree dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e degli Istruttori, non incaricato della titolarità di un incarico di E.Q., per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al grado e ruolo rivestiti. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera a) e 80, comma 2, lettera f) del CCNL-2022
2. L'ammontare della indennità di cui al comma 1 è determinato fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi elevabile fino a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione



3. Le fattispecie alle quali il Responsabile del Servizio dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) al presente CCI nella tabella specificamente riferita all'indennità di funzione
4. Lo stesso dipendente può essere incaricato anche solamente per alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità:
 - Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
 - In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità di funzione
5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, senza tenere ai fini del predetto computo delle assenze per:
 - Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
 - Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
 - Giornata per avvenuta donazione di sangue;
 - Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
 - Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
 - Permesso sindacale retribuito;
 - Partecipazione ad assemblee sindacali;
 - Riposo compensativo;
 - Aspettativa per mandato sindacale;
 - Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
 - Ferie;
 - Recupero festività soppresse;
 - Permessi mensili, ai sensi ex legge 104/1992;
 - I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022.
6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

(art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022)

Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022.

In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ).

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp in the center, and several other signatures on the right.

L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di E.Q., la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022.

Di seguito vengono individuati i seguenti criteri:

- Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q. previste nell'ente, viene annualmente destinata una quota percentuale almeno del 15% (determinata per l'anno 2023 nel 18% così come previsto all'interno del bilancio di previsione, corrispondente al 22% del monte retribuzione di posizione) per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa.
- Il sistema di valutazione dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa è definito attraverso l'atto G.C. 67 del 22/3/2018 e sue successive modificazioni ed integrazioni.
- La retribuzione di risultato spettante ai singoli dipendenti incaricati di posizione organizzativa viene determinata mediante il seguente procedimento di calcolo:
 - Il rapporto fra il valore della retribuzione di risultato individuata e quella di posizione complessivamente destinata a tutti gli incaricati di posizione organizzativa determina il valore punto;
 - Moltiplicando il valore punto per il valore della retribuzione di posizione in godimento ad ogni incaricato di posizione organizzativa nell'annualità oggetto di valutazione si ottiene il valore massimo della retribuzione di risultato singolarmente attribuibile;
 - La retribuzione di risultato - così come ricavata al punto che precede - spettante a ciascun dipendente verrà determinata riconducendola, sulla base del punteggio ottenuto mediante il procedimento di valutazione, alle fasce individuate dal sistema di valutazione vigente, nelle quali vengono individuate le percentuali di risultato spettanti in correlazione al punteggio raggiunto;
 - La somma che eventualmente residua dopo aver effettuato il procedimento di cui ai punti che precedono, è assegnata ai due Responsabili di Servizio che hanno ottenuto il punteggio migliore fra tutti gli altri, a condizione che abbiano ottenuto un punteggio nella valutazione superiore a 181 punti sui 200 potenzialmente attribuibili. La retribuzione spettante a ciascuno dei due è direttamente rapportata al punteggio ottenuto. Qualora nell'ambito delle prime due posizioni si verificano casi di parità di punteggio fra più Responsabili, la maggiorazione verrà proporzionalmente ripartita. Nel caso in cui nessuno raggiunga il punteggio minimo previsto i resti verranno riacquisiti a bilancio.

Esempio:

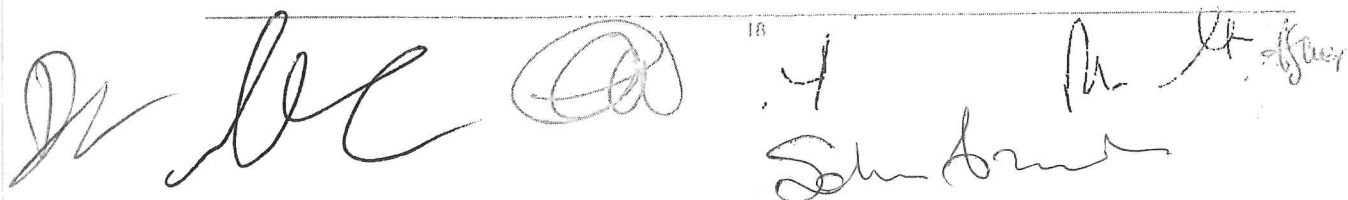
Euro 45.000 retribuzione di posizione (A)

Euro 10.000 retribuzione di risultato (B)

$B/A = 0,2222$ valore punto

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	RETRIBUZIONE RISULTATO MASSIMA ATTRIBUIBILE	RISULTATO RAPPORTATO ALLA FASCIA IN RIFERIMENTO AL PUNTEGGIO OTTENUTO SECONDO LA METODOLOGIA IN USO
EQ 1 retr. posizione € 15.000	Risultato max € 3.333	Fascia con % 80 € 2.666
EQ 2 retr. posizione € 16.000	Risultato max € 3.556	Fascia con % 60 € 2.134
EQ 3 retr. posizione € 14.000	Risultato max € 3.111	Fascia con % 90 € 2.800

Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17 comma 5, del CCNL, alla E.Q. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico ad interim.



Art. 19 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato
art. 7, comma 4, lett. j) CCNL 16/11/2022

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
 - Gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del d.lgs. n. 50/2016;
 - I compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
 - I compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
 - I compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
 - Compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.
2. Gli incarichi di posizione organizzativa hanno la durata individuata nel decreto sindacale di conferimento.

I criteri per la graduazione delle retribuzioni di posizione vigenti al momento della sottoscrizione del vigente CCDI sono quelli stabiliti con delibera di Giunta Comunale 76 del 22/06/2023.

Allo scopo di riequilibrare le indennità di risultato per i dipendenti incaricati di responsabilità di servizio che percepiscano gli incentivi elencati all'art. 20 comma 1 lett. h del CCNL 2019/2021 di cui al punto che precede, viene adottato il sistema di perequazione individuato nella sottostante tabella, dove vengono indicate le percentuali di riduzione dell'indennità di risultato correlate all'entità dei compensi incentivanti percepiti:

ENTITÀ INCENTIVI PERCEPITI	DECURTAZIONE INDENNITÀ DI RISULTATO
Incentivi contenuti entro tre volte il premio di performance.	Nessuna decurtazione
Incentivi superiori a tre volte il premio di performance.	Decurtazione 25%
Incentivi superiori a quattro volte il premio di performance.	Decurtazione 40%
Incentivi superiori a cinque volte il premio di performance.	Decurtazione 60%
Incentivi pari o superiori a sei volte il premio di performance.	Decurtazione 80%

Le risorse recuperate in applicazione del precedente comma sono riacquisite a bilancio.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Capo I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

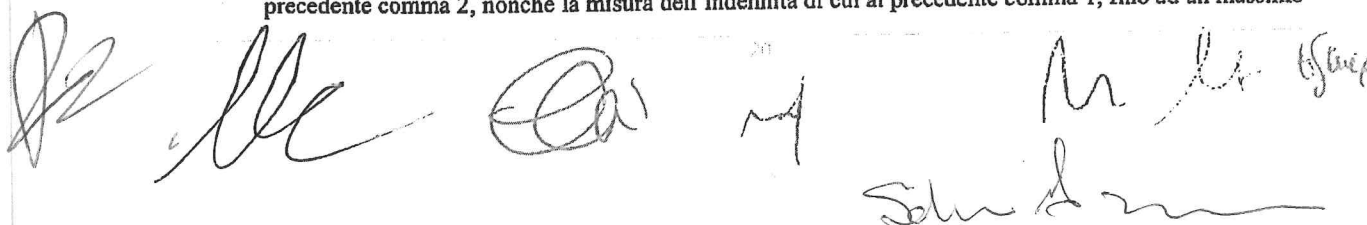
(art. 7, comma 4, lett. n) CCNL 16/11/2022)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - Grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - Necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - Situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - Situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - Situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) Patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) Patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) Patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 21 – Reperibilità

(art. 7, comma 4, lett. i) e lett. k) CCNL 16/11/2022)

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettere i) e k) e dell'articolo 24 del CCNL-2018, le parti stabiliscono quanto segue:
 - L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente;
 - Il compenso per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL-2018;
 - In relazione a prevedibili esigenze di servizio, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni superiore a sei a condizione che tale limite non sia superato con riferimento ad un arco temporale plurimensile; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, ammessi ai sensi del regolamento vigente.
3. In casi particolari ed eccezionali, secondo quanto stabilito dal regolamento vigente in materia e secondo quanto stabilito dall'art. 7, comma 4 del CCNL, può essere elevato il limite dei servizi mensili di cui al precedente comma 2, nonché la misura dell'indennità di cui al precedente comma 1, fino ad un massimo



di € 13,00. La maggiorazione della tariffa per ogni turno di 12 ore viene elevata solo in relazione ai periodi che eccedono il limite "ordinario" dei sei servizi mensili in base alla graduazione intermedia indicata nella seguente tabella:

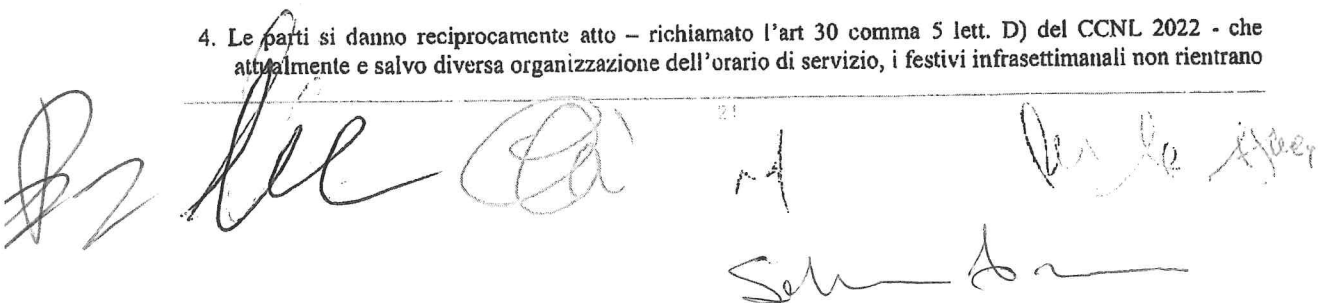
SERVIZI MENSILI	FASCIA	VALORE GIORNALIERO
Fino a 6	Fascia ordinaria	10,33
Da 7 a 9	Fascia extra 1	12,00
Dal 10°	Fascia extra 2	13,00

4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o a richiesta del dipendente, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14/09/2000, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.
6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 22 – Turnazioni

(art. 7, comma 4, lett. l), z), ac) – CCNL-2022)

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022, le parti concordano che:
 - Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
2. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 30, comma 8, del CCNL-2022 le situazioni personali che, a richiesta, posso escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:
 - Dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
 - Dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
 - Separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.
3. In relazione alla disciplina di cui all'art. 30, comma 4, del CCNL-2022, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. l) del medesimo contratto, le parti concordano che:
 - Il numero massimo di turni notturni effettuabili nel mese sia elevato, solo in caso di esigenze straordinarie ed eccezionali debitamente motivate dal Responsabile di servizio competente, fino ad un massimo di 12.
4. Le parti si danno reciprocamente atto – richiamato l'art 30 comma 5 lett. D) del CCNL 2022 - che attualmente e salvo diversa organizzazione dell'orario di servizio, i festivi infrasettimanali non rientrano



nella turnazione del personale turnista della Polizia Locale. Qualora intervengano mutamenti di carattere organizzativo le parti stipuleranno apposito accordo decentrato per disciplinare la materia così come previsto dall'art 7 comma 4 lett ac) del CCNL 2022.

Art. 23 - Riduzione di orario

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

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera ad) del CCNL-2022 e dell'art. 22 del CCNL regioni e autonomie locali del 1 aprile 1999, le parti concordano quanto segue:
 - Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni – nell'Ente il personale appartenente al Servizio Polizia Municipale – finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, si riconferma, a decorrere dalla data del 1° gennaio 2024, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.
2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo sono fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.
3. L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) o il Nucleo di Valutazione verificano con cadenza annuale che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi dei precedenti commi 1 e 3, segnalando al presidente della delegazione trattante di parte pubblica eventuali situazioni di scostamento.
4. Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

Art. 24 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

art. 7, comma 4, lett. o), s) CCNL-2022

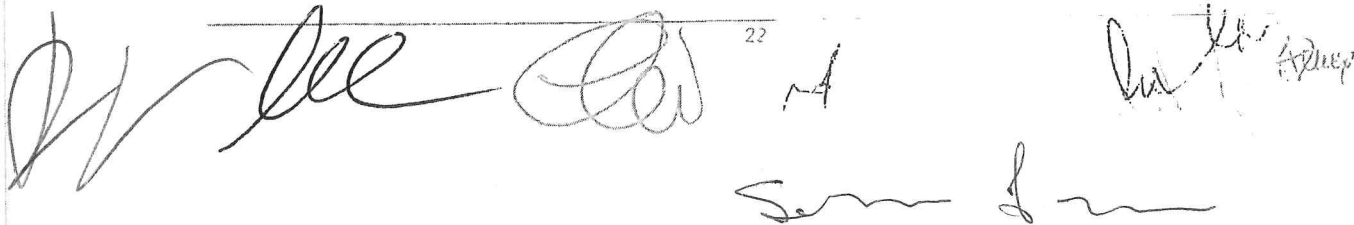
1. In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera o) e s); 29, comma 2; 33, comma 2, del CCNL-2022 le parti concordano che:
 - a) Il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente, può essere elevato fino ad un massimo di 250 ore (ex art. 5 del d.lgs. 66/2003) annue, in casi particolari e previamente definiti con apposito atto dell'Amministrazione Comunale;
 - b) Il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 25.

Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale

(art. 7, comma 4, lett. r) CCNL 16/11/2022)

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi per le seguenti tipologie di lavoratori:
 - Dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 d.lgs. 267/2000, e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
 - Dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - Dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

22



Art. 26 – Flessibilità dell'orario di lavoro
(art. 7, comma 4, lett. p) CCNL 16/11/2022)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p) e dell'art. 36 del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - 30 minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata e/o uscita, stabilito dal vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;
 - La flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL-2022, previo accordo con il Responsabile di servizio competente;
 - Sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti con orario di lavoro articolato su turni, nonché quelli addetti agli sportelli aperti al pubblico.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
 - Assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - Siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
 - Si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - Siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 27 – Orario multiperiodale
(art. 7, comma 4, lett. q) CCNL 16/11/2022)

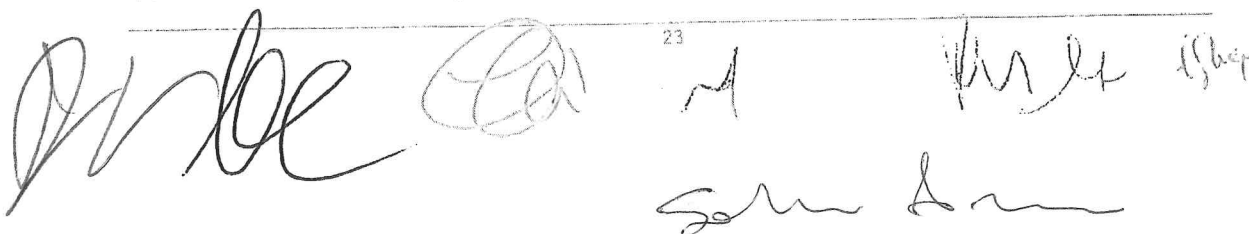
1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2 del CCNL-2022, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è stabilita dall'ente in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.
2. E' individuata la posizione di lavoro dell'autista scuolabus come posizione cui applicare la presente disciplina, con riferimento ad un ampliamento dell'orario di lavoro nel periodo corrispondente al calendario scolastico, con recupero delle maggiori prestazioni rese in tale periodo di lavoro nei restanti mediante riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 28 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio
(art. 7, comma 4, lett. aa) CCNL 16/11/2022)

Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera aa) e 35, comma 10, del CCNL-2022, le parti individuano le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno in caso di emergenze che richiedano necessariamente la prosecuzione dell'attività lavorativa in maniera continuativa senza poter effettuare la pausa:

- a) Addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (in caso di neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro;
- b) Area della vigilanza e polizia locale in caso di servizi effettuati in emergenza/urgenza che non consentano al fine del loro espletamento di effettuare la pausa
- c) Area scolastica ed educativa.

Usufruisce ordinariamente della pausa al termine del servizio il personale addetto alla guida degli scuolabus.



Capo II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 29 – Salute e sicurezza sul lavoro

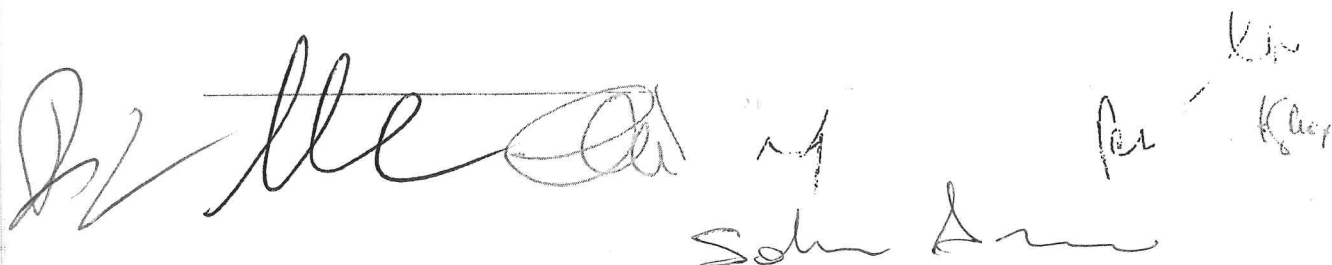
(art. 7, comma 4, lett. m) CCNL 16/11/2022)

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue:
 - a) L'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane.
Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;
 - b) In questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo;
 - c) La metodologia è articolata come segue:
 - Valutazione periodica dei rischi;
 - Definizione delle misure di prevenzione e protezione;
 - Piano di Sicurezza.
 - d) Risorse destinate alla prevenzione. L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:
 - Il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
 - La partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
 - La partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
 - La partecipazione del Responsabile della Sicurezza, se nominato internamente, e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ad un modulo formativo non inferiore alle otto ore pro-capite annue per ogni mandato sindacale;
 - e) L'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.

Art. 30 – Innovazioni tecnologiche

(art. 7, comma 4, lett. t) CCNL-2022)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022 le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro sette giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti;
2. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura proposta alla transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005), per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, previsto dall'articolo 14-bis del Codice CAD, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.



Allegato "A" al CCI 2023/2025

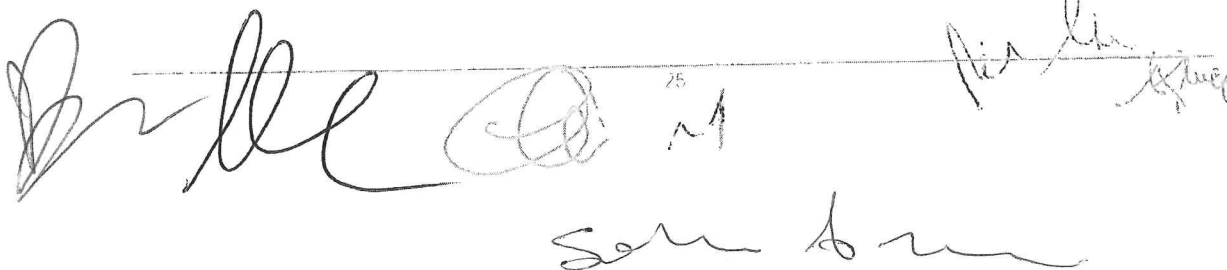
**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE
ALL'INTERNO DELLE AREE**
(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche - da riconoscere in modo selettivo e nel limite delle risorse disponibili ad una quota limitata di dipendenti - in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi TRE ANNI non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica di tale requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
5. Il budget numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
8. Le parti convengono, i seguenti criteri:
9. I responsabili di Servizio, soggetti ad un sistema di valutazione diverso rispetto agli altri dipendenti, vedranno ricondotto a 100 il valore della loro valutazione di risultato, per rendere comparabili i due differenti sistemi di valutazione.

Nella formazione dei budget verrà accantonata una somma destinata ad incrementare il differenziale spettante al personale educativo e di Polizia Municipale incaricato di funzioni di coordinamento (richiamati gli articoli 92 e 96 del CCNL 2019/2021) che risulti assegnatario della progressione economica.

B. Condizioni di ammissione:

- a. Essere titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato da almeno tre anni in pubbliche amministrazioni alla data di decorrenza della progressione ad esclusione del personale in aspettativa per mandato politico, sindacale o per assunzione di incarichi ai sensi art 110 TUEL 267/2000;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller initials and a signature that appears to be 'Sam'. On the right, there is another signature. The page number '25' is written in the center, above the 'Sam' signature.

- b. Avere una anzianità di servizio nell'Area di appartenenza alla data di decorrenza della progressione di almeno tre anni nel Comune di Noceto. Ai fini della verifica di tale requisito si tiene conto delle date di decorrenza dell'inquadramento;
- c. Non avere beneficiato di alcuna progressione economica nel triennio precedente. Ai fini della verifica di tale requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
- d. Non aver raggiunto la posizione economica orizzontale massima contrattuale;
- e. Non avere riportato sanzioni disciplinari nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione superiori alla multa.

C. Calcolo del punteggio:

Il punteggio è dato dalla somma dei punti attribuiti per ogni criterio di cui alla sottostante tabella

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	NOTE
VALUTAZIONE: 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.	60	Da considerare con applicazione del metodo "normalizzato" meglio specificato in calce al presente allegato. Il valore ottenuto diventa la percentuale cui rapportare i 60 punti massimi.
ESPERIENZA PROFESSIONALE: Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nel Comune di Noceto o altra Amministrazione del Comparto o altre Amministrazioni di comparti diversi.	40	Punti 1 per ogni anno di servizio nella attuale categoria di inquadramento Punti 0,80 per ogni anno maturato in categoria immediatamente inferiore Saranno valutate le frazioni di anno in ragione mensile considerando come mese un intero periodo continuativo o cumulabile di 30 giorni o frazioni superiori a 15 giorni.
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni.	3	Sette anni di NON progressione: punti UNO; Otto anni di NON progressione: punti DUE; Nove o più anni: punti TRE.

Le parti concordano inoltre che al criterio sotto elencato, tenuto conto anche dei recenti orientamenti Aran, venga data applicabilità dal 1/1/2025, subordinatamente all'approvazione formale di un piano di formazione rivolto a tutti i dipendenti. A tale criterio verrà applicato un punteggio massimo pari a 5 e verrà conseguentemente ridotto il punteggio attribuibile al criterio "Esperienza professionale", che risulterà quindi pari a 35 punti potenzialmente attribuibili.

FORMAZIONE: capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati).	5	Viene riconosciuto UN punto per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; eccetera).
---	---	--

Al fine di superare il problema del diverso metodo di valutazione dei dispendenti assegnati da parte dei vari responsabili di Servizio si intende applicare il metodo della "normalizzazione" ai punteggi attribuiti, per una loro armonizzazione, con riferimento all'applicazione del metodo "delle medie".

A tal fine si procederà a:

- Calcolare la media dei punteggi attribuiti ad ogni dipendente nell'ambito Servizio di appartenenza, così come presente nel vigente organigramma, fermo restando che i responsabili di Servizio verranno stralciati dal Servizio di appartenenza e ricondotti ad un unico specifico gruppo
- Calcolare la media delle medie ottenute al punto che precede;

- Impostare una proporzione come segue:

$$\text{PSV} : \text{MDA} = \text{X} : \text{MDM}$$

Legenda:

- PSV – Punteggio semplice attribuito ad ogni dipendente;
- MDA – Media dei punteggi all'interno di ogni Servizio di appartenenza
- X – Valutazione "normalizzata";
- MDM – Media delle medie.

D. Priorità a parità di punteggio:

- a. Chi non ha beneficiato di progressioni economica all'interno dell'Area contrattuale da più tempo;

In caso di ulteriore parità:

- b. Maggiore anzianità nella categoria giuridica di inquadramento, maturata anche in altri enti pubblici;

In caso di ulteriore parità:

- c. Maggiore anzianità di servizio complessiva, maturata anche in altri enti pubblici.

E. Attribuzione dei resti:

La somma degli eventuali resti risultanti al termine della formazione della graduatoria, dovuta all'accantonamento destinato ad incrementare il differenziale spettante al personale educativo e di Polizia Municipale incaricato di funzioni di coordinamento (richiamati gli articoli 92 e 96 del CCNL 2019/2021) e non utilizzato, verrà utilizzato per attribuire – se possibile – ulteriori progressioni nella stessa area di inquadramento. Nel caso in cui non sia possibile verrà destinato a performance.

10. Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori e per tutte le aree), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente, trasmesso ai dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione e pubblicato sul sito istituzionale per almeno 5 giorni nella sezione Avvisi e Bandi
11. Le graduatorie vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato;
12. Il Servizio Personale attraverso la mail istituzionale a ciascuno assegna da comunicazione dell'esito della procedura. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, entro il termine di 5 giorni da quando gli sono state comunicate. Trascorso tale periodo il responsabile del Personale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria.
13. Le parti concordano che per l'anno 2023 il numero di differenziali attribuibili per ciascuna area contrattuale – richiamato l'art 7 comma 4 lett. C) – sia così definito:
 - Area Operatori/Operatori Esperti: numero 5
 - Area Istruttori: numero 4
 - Area Funzionari e della EQ: numero 4

Per le annualità successive il numero dei differenziali attribuibili sarà definito in sede di accordo economico delle risorse del fondo incentivante.

Allegato "B" al CCI 2023/2025

DISCIPLINA
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
 (articolo 84, CCNL-2022 e articolo 12 CCI)
E INDENNITÀ DI FUNZIONE
 (ART. 97 CCNL2022 e art.

L'attribuzione della indennità di responsabilità di cui all'art 84 CCNL 2022 e della indennità di funzione di cui all'art 97 CCNL 2022 deve essere conferita con formale atto scritto da parte del responsabile del Servizio nell'ambito del personale assegnato, da trasmettere al Servizio Risorse Umane di norma entro il mese di gennaio dell'annualità di riferimento con individuazione in via esclusiva delle fattispecie di responsabilità individuate nelle tabelle che seguono. In caso di variazioni che abbiano incidenza sull'atto di conferimento, il responsabile di Servizio è tenuto a darne comunicazione al Servizio Risorse Umane al loro verificarsi.

Il competente responsabile di Servizio, al fine della determinazione dell'ammontare della indennità, dovrà applicare i criteri indicati nelle tabelle che seguono con conseguente attribuzione dei punteggi ad essi correlati.

Le indennità vengono erogate annualmente, di norma entro il mese di febbraio dell'anno successivo, sulla base di apposita attestazione del responsabile di Servizio in ordine all'effettivo svolgimento delle attività svolte.

Indennità specifiche responsabilità (art 84 CCNL 2022)

NUM.	FATTISPECIE DI RESPONSABILITÀ
1.	Compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale. Es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi.
2.	Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale e Tributi.
3.	Compiti o coordinamento di altro personale, risultanti da provvedimenti di microrganizzazione formalmente adottati dal responsabili di Servizio, asseverati tecnicamente dal responsabile del Servizio Risorse Umane
4.	Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi, risultanti da atto formale di attribuzione del Responsabile di Servizio, sotteso alla responsabilità di istruttoria in autonomia
5.	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.
6.	Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico.
7.	Personale addetto ai servizi di protezione civile.
8.	Esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, d.lgs. n. 50/2016 e d.lgs. 36/2023.
9.	Personale che esercita funzioni comportanti responsabilità attribuite da leggi o specifici regolamenti di settore che comportino una diretta e personale esposizione a responsabilità erariale e patrimoniale.

Per il personale che esercita compiti connessi alla qualifica di Ufficiale Stato Civile, Anagrafe, Elettorale, Protezione civile e Tributi, addetti alle relazioni con il Pubblico l'indennità resta quantificata nella misura massima di Euro 350,00 annui lordi.

Indennità di funzione (art. 97 CCNL 2022)
 articolo 84, CCNL-2022 e articolo 12 CCI

GRADO	FATTISPECIE DI RESPONSABILITA'
AGENTE AGENTE SCELTO	Attività gestionale sanzionatoria, flussi migratori, reparto manutenzione, servizi educativi.
ASSISTENTE ASSISTENTE SCELTO ASSISTENTE CAPO	Attività gestionale sanzionatoria e contabilizzazione, gestione ed organizzazione sistemi informatici complessi (videosorveglianza, body-cam, droni ecc.), servizi educativi, supporto ad Uff. di P.G.
SOVRAINTENDENTE SOVRAINTENDENTE MAGGIORE	Funzioni di coordinamento ed attività di polizia giudiziaria.
ISPETTORE ISPETTORE CAPO ISPETTORE SUPERIORE	Attività di polizia giudiziaria e rapporti con Autorità Giudiziaria, funzioni di addetto al coordinamento e controllo, predisposizioni piani di lavoro, rapporti istituzionali delegati e con altre forze di polizia, polizia amministrativa locale, responsabile gruppi di vicinato e Sportello violenza di genere. Responsabile infortunistica e Ufficio verbali. Funzioni vicarie delegate dal Responsabile del Servizio di Polizia Locale.
COMMISSARIO COMMISSARIO CAPO COMMISSARIO SUPERIORE	Attività di polizia giudiziaria e rapporti con Autorità Giudiziaria, funzioni di addetto al coordinamento e controllo. Ricerca, studi, analisi e progettazione materie di competenza, formazione ed aggiornamento del personale. Attività complesse e funzioni vicarie delegate dal Responsabile del Servizio di Polizia Locale. Sostituisce il Comandante in caso di assenza o impedimento.
COMMISSARIO MAGGIORE	Funzioni di Comando.

SCHEDA DI DEFINIZIONE SPECIFICHE RESPONSABILITA' / INDENNITA' FUNZIONE ANNO _____

Servizio di riferimento:

Responsabile di riferimento _____

Dipendente _____

Estremi atto incarico _____

Periodo di inizio e di fine dell'incarico _____

Max 35 punti	A) COORDINAMENTO DI PERSONALE INTERNO E/O ESTERNO
Max 35 punti	B) COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'
Max 30 punti	C) LIVELLO DI AUTONOMIA

PESATURE

A) COORDINAMENTO DI PERSONALE INTERNO E/O ESTERNO

35 punti	Da attribuire al personale che ordinariamente coordina da quattro a più dipendenti
25 punti	Da attribuire al personale che ordinariamente coordina fino a tre dipendenti
0 Punti	Nessun coordinamento

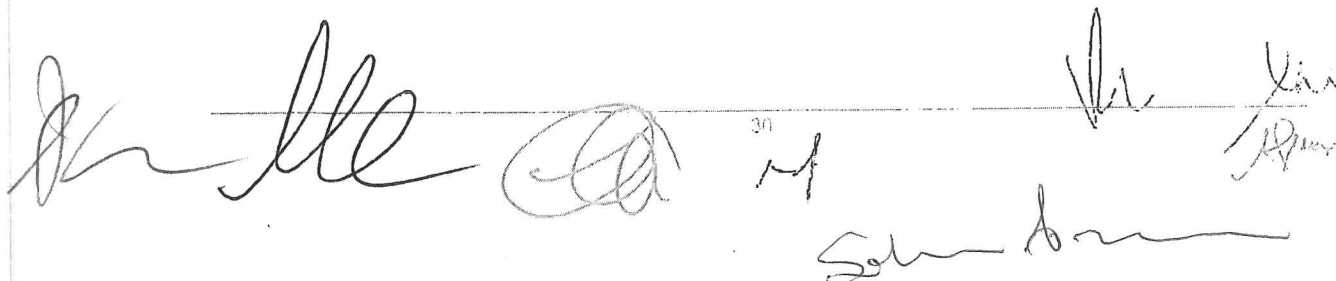
B) COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITÀ

35 punti	Si attribuiscono ai dipendenti che ordinariamente assumono responsabilità collegate ad attività per le quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi previsti da leggi o regolamenti, anche in relazione a enti terzi. La complessità viene misurata in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica in capo a chi assume le responsabilità, con la distinzione fra i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui la procedura è diversificata e non a priori definibile
20 punti	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la cui realizzazione è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere incarichi previsti da leggi o da regolamenti, anche in relazione a rapporti con enti e istituzioni terze
10 punti	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la cui realizzazione occorre gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o al Servizio di appartenenza, legati ad adempimenti ripetitivi e previsti da leggi e regolamenti
TOTALE CONSEGUITO	PUNTEGGIO

C) LIVELLO DI AUTONOMIA OPERATIVA E DECISIONALE

30 punti	Il criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni dell'Ente
15 punti	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, gestite comunque in totale autonomia operativa secondo programmi operativi previamente definiti

GRADUAZIONE	AREA OPERATORI ESPERTI	AREA ISTRUTTORI	AREA FUNZIONARI
Punteggio compreso fra 50 e 69	€ 300	€ 500	€ 900
Punteggio compreso fra 70 e 89	€ 600	€ 1000	€ 1800
Punteggio compreso fra 90 e 100	€ 1000	€ 1500	€ 3000



Comune di Noceto

In caso di espletamento di più compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, per due o più fattispecie riportate nella tabella di cui sopra, per il calcolo dell'indennità spettante si applica la seguente formula:

Somma delle singole voci *70% = indennità annuale

In ogni caso, in caso di attribuzione di indennità di responsabilità per più fattispecie, non è possibile superare la soglia massima di euro 3.000 annui lordi, elevabile a 4.000, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL-2022.

Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si procederà in ogni caso a riproporzionare le indennità.

Le parti concordano che gli istituti contrattuali di indennità specifica responsabilità ed indennità di funzione, sono da considerarsi applicabili in via sperimentale per l'anno 2024, con l'impegno a mettere in campo eventuali elementi correttivi a valere dal 2025

COMUNE DI NOCETO - FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023 DIPENDENTI

PARTE STABILE

184.487,00	CONSOLIDATA
1.210,27	ria anni prece
2.521,15	monte salari 2001 art 32 c.7 CCNL 22/1/2004
188.218,43	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017
-14.495,41	decurt parte stabile
-3.974,41	decurt parte variabile
-18.469,82	totale decurt consolidata 2011/2014
169.748,60	
2.219,62	RIA PERSONALE CESSATO 2017
2.776,54	RIA PERSONALE CESSATO 2018
2.090,14	RIA PERSONALE CESSATO 2019
2.251,21	RIA PERSONALE CESSATO 2020
168,09	RIA PERSONALE CESSATO 2021
695,00	RIA PERSONALE CESSATO 2022
10.200,60	TOTALE RIA
179.949,20	TOT RIS STABILI SOGG LIMITE ART 23 CO 2
5.408,00	ART 67 C.2 LETT A CCNL 2016/2018
2.717,95	DIFFERENZ PROGRESSIONI conl 2016/2018
8.125,95	CCNL 2016/2018
4.901,00	ART 79 C1 LETT B CCNL 2019/2021
3.131,00	ART 79 C1 LETT D DIFF PEO CCNL2019/2021
17.711,82	art 79 comma 1 bis diff slp 83/81/D3D1 DA1/4/2023
25.743,82	CCNL 2019/2021

TOTALE RIS STABILI SOGG AL LIMITE

INCR CCNL 2016/2018 FUORI LIMITE ART 23 C2

INCR CCNL 2019/2021 FUORI LIMITE ART 23 C2

TOTALE RISORSE STABILI FUORI LIMITE
TOTALE PARTE STABILE SOGGETTA A LIMITE
TOTALE RISORSE STABILI

PARTE VARIABILE

totale risorse variabili soggette a limite

26.481,99	CCNL 2019/2021 art 79 c. 2 lett c)
0,00	CCNL 2016/2018 ART 67 C.4 MONTESALARI 1997 NX 1,2
406	RIA PRO QUOTA CESSATI 2021
26.887,99	
2.469,61	CCNL 2019/2021 art. 79 c. 3 E 5 (solo dipend non PO)
9.802,00	CCNL 2019/2021 ART 79 C1 LETT B X 2021/2022
30.000,00	INCENTIVI PROGETTAZIONE Dlgs 50/2016
12.000,00	INCENTIVI RECUPERO EVAS TRIB
2.798,23	ECON STRAORDINARIO DA 2022
57.069,84	

totale risorse variabili fuori limite

TOTALE RIS VARIABILI FUORI LIMITE
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE
TOTALE RISORSE VARIABILI

257.776,89	TOTALE FONDO STABILE + VARIABILE
90.939,61	RISORSE ESCLUSE LIMITE ART 23 C.2 DLGS 75/2017
206.837,19	TOTALE RISORSE INCLUSE NEL LIMITE
0,00	RIDUZIONE DA OPERARE RISP LIMITE ART 23 COMM
206.837,19	FONDO 2016 BASE CALCOLO

[Handwritten signatures and notes]

Si

Chi ha

Soluzioni

COMUNE DI NOCETO - PROSPETTO DI UTILIZZO FONDO 2023

PARTE STABILE	213.818,97
UTILIZZO DI PARTE STABILE	
TURNO E MAGGIORAZIONI	16.000,00
REPERIBILITA	19.000,00
INDENNITA COMPARTO	27.800,00
INDENNITA ASILO NIDO	6.100,00
INDENN TERZA E QUARTA QUAL.	155,00
PROGRESSIONI ORIZZ CONSOLID	59.100,00
PROGRESSIONI ANNO 2023	12.550,00
INDENN 70 BIS COND LAVORO	8.000,00
	1.000,00 EX MANEGGIO
	3500 EX RISCHIO
	3500 EX DISAGIO
INDENNITA ART 70 QUINQUES	
COMMA 1	3.400,00
COMMA 2	
1 ISTR D / 3 ISTR C / 3 COLL B	1.800,00
ad personam effetto progress da agosto	414,40
INDENNITA SERV ESTERNO ART 56 QU	5.000,00
INDENNITA FUNZIONE ART 56 SEX	2.000,00
ART 79 C 1 BIS DIFF B1/B3 D1/D3	17.711,82
TOTALE UTILIZZO PARTE STABILE	179.031,22
RESIDUO PARTE STABILE	34.787,75

PARTE VARIABILE	83.957,83
UTILIZZO DI PARTE VARIABILE	
PROGETTUALITA SPECIFICA	
risorse art 79 c. 2 lett c	24.400,00
PROGETTUALITA SPECIFICA	
compensi correl protez civile	
art 79 c. 3	2.469,61
RIPARTO QUOTA FUNZ DISTRETTO	
AUSL	1.745,68
INCENTIVI PROGETTAZIONE	
ART 113 DLGS 50/2016	30.000,00
INCENTIVI TRIBUT L. 145/2018 ART1 C.	
1091	12.000,00
ART 113 DLGS 50/2016	70.615,29
TOTALE UTILIZZO PARTE VARIABILE	13.342,54
RESIDUO PARTE VARIABILE	48.130,29

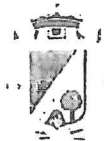
RESIDUO PARTE STABILE+VARIABILE 48.130,29

DI CUI	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 10%	4.813,03
PERFORMANCE SCHEDE VALUTAZIONE	43.317,26

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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



COMUNE DI NOCETO

DICHIARAZIONE CONGIUNTA AL CCDI 2023/2025

Allegato A) "Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle AREE –

(art. 14 CCNL -2022)

Le parti concordano che relativamente al punto C "Calcolo del punteggio" con particolare riferimento al criterio **Esperienza professionale** *"Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente , con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, nel Comune di Noceto o in altra Amministrazione del Comparto"*, il profilo debba essere inteso in riferimento all'ambito di attività ordinariamente svolte nel periodo considerato (amministrativo contabile, tecnico, tecnico-operativo, educativo, sociale, vigilanza)

Per la delegazione datoriale

Presidente - Responsabile Risorse Umane Simona Sansuini Simona Sansuini

Componente - Responsabile Bilancio e Tributi Gianluca Ancorati Gianluca Ancorati

Per le OOSS

CISLFP Matteo Casetti Matteo Casetti

CGIL FP Gianluca Mezzadri Gianluca Mezzadri

UIL FP Barbara Lori Barbara Lori

Per le RSU

CISL Marina Delsante Marina Delsante

CISL Claudio Ravazzola Claudio Ravazzola

C.S.E. Nicolas Brigati Nicolas Brigati

CGIL Sabrina Ardenghi Sabrina Ardenghi

Noceto, 12 dicembre 2023

