



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TRIENNIO 2023 – 2025

ACCORDO ECONOMICO ANNUALE 2023

Premesso che:

- a) in data 16/11/2022 è stato definitivamente stipulato il CCNL 2019/2021
- b) in data 06/11/2023 è stata sottoscritta la pre-intesa del Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023 – 2025 (parte giuridica) ed approvata l'ipotesi di utilizzo del fondo risorse decentrate del personale non dirigente annualità economica anno 2023;
- c) è stata trasmessa al Collegio dei revisori l'ipotesi sopra richiamata accompagnata dalla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria per il rilascio della prescritta certificazione a sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001;
- d) con Verbale n. 62 del 27/11/2023 pervenuto al protocollo generale in data 29/11/2023 al n. 33604, il Collegio dei Revisori ha rilasciato il parere favorevole;
- e) la Giunta Comunale con deliberazione n. 171 del 30/11/2023, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023 – 2025 (parte giuridica) e della destinazione del fondo per l'annualità economica 2023, in conformità all'ipotesi sottoscritta in data 06/11/2023;

In data 30 novembre 2023 nella sede del COMUNE DI BOVOLONE il Presidente della Delegazione Trattante e la delegazione sindacale sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023 – 2025 (parte giuridica) e la ripartizione del fondo risorse decentrate del personale non dirigente annualità economica anno 2023.

Presidente delegazione di parte pubblica

Presidente Dott.ssa Rosanna Barbalinardo Segretario Generale

Delegazione trattante di parte sindacale

R.S.U.

Sig.ra Chiara Barbirato
Dott.ssa Lisa Mantovani
Sig.ra Lara Chiavegato

Rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali

Sig. Franco Antolini	FP CISL
Sig. Valentino Geri	FP CGIL
Sig. Nicola Cavedini	CSA
Sig. Marco Bognin	FP UIL

Le parti:

- richiamano il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo per il triennio 2019/2021 del personale non dirigente sottoscritto il 30/12/2019;
- richiamano la pre-intesa del Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023 – 2025 (parte giuridica) sottoscritta il 06/11/2023 e la destinazione del fondo per l'annualità economica 2023;
- prendono atto dell'ammontare delle risorse per l'anno 2023 predisposte dal responsabile del servizio Risorse Umane, con determinazione n. 545 del 25/07/2023, che sono evidenziate nell'**allegato A)** al presente accordo;
- richiamano le linee di indirizzo per l'utilizzo delle risorse del fondo per il salario accessorio fornite dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 99 del 24/07/2023;
- prendono atto del riepilogo del fondo per il trattamento accessorio nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017 pari a complessivi €. 419.350,34 per l'anno 2023;



Comune di Bovolone

Provincia di Verona

- ritengono di approvare gli istituti correlati con l'organizzazione del lavoro, come indicato nell'**allegato B** dando atto che eventuali economie derivanti dall'applicazione delle indennità collegate con l'organizzazione del lavoro rispetto alle somme stanziare confluiscono nel fondo per la produttività collettiva;
- prendono atto che il presente accordo, per la parte economica, ha validità per l'anno 2023.

Tutto ciò premesso

LE PARTI STABILISCONO

di sottoscrivere definitivamente il Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente per il triennio 2023 – 2025 (parte giuridica) e l'accordo annuale per l'utilizzo economico delle risorse del fondo risorse decentrate del personale non dirigente dell'anno 2023 (parte economica), comprensivo degli allegati A) - B).

Visto, letto e confermato, 30/11/2023

Per la Parte Pubblica

F.to Rosanna Barbalinardo

R.S.U.

F.to Chiara Barbirato

F.to Lisa Mantovani

F.to Lara Chiavegato

Organizzazioni Sindacali Territoriali

F.to Franco Antolini

F.to Valentino Geri

F.to Nicola Cavedini

F.to Marco Bognin

COMUNE DI BOVOLONE
(Provincia di Verona)



CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO
TRIENNIO 2023 - 2025

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza.	4
Art. 2 - Interpretazione autentica dei contratti collettivi integrativi	4
CAPO II - RELAZIONI SINDACALI	5
Art. 3 - Obiettivi e strumenti	5
Art. 4 - Informazione, confronto e organismo paritetico	5
Art. 5 - Contrattazione collettiva integrativa	6
Art. 6 - Assemblee sindacali	6
Art. 7 - Diritti e agibilità sindacali	7
TITOLO II - ORDINAMENTO PROFESSIONALE	7
CAPO I - NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	7
Art. 8 - Classificazione	7
Art. 9 - Progressioni tra le Aree del Nuovo Ordinamento Professionale	8
TITOLO III - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	9
CAPO I - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	9
Art. 10 - Conferimento incarichi di EQ.	9
Art. 11 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ, e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) CCNL 16.11.2022.	10
CAPO II - RISORSE E PREMIALITA'	11
Art. 12 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 79 CCNL)	11
Art. 13 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art.80 CCNL)	11
Art. 14 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	11
Art. 15 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa	13
Art. 16 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale	13
Art. 17 -Correlazione tra compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) CCNL 16.11.2022 e premi collegati alla performance organizzativa e individuale	14
CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE	15
Art. 18 - Principi generali	15
Art. 19 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree	17
CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO	20
Art. 20 - Principi generali	20
Art. 21 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro	20
Art. 22 - Indennità per specifiche responsabilità	22
Art. 23 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge	25
Art. 24 - Risorse destinate ai piani di welfare integrativo - buoni pasto	27
Art. 25 - Indennità di reperibilità	29
TITOLO IV - LAVORO A DISTANZA	30
CAPO I - LAVORO AGILE	30

Art. 26 - Disciplina lavoro agile	30
TITOLO V - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE	30
Art. 27 - Elevazione limiti in materia di turni	30
Art. 28 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro	30
Art. 29 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale	31
Art. 30 - Limite individuale annuo banca delle ore	32
Art. 31 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria	32
Art. 32 - Orario multiperiodale	33
Art. 33 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale	33
Art. 34 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario	33
Art. 35 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche	33
Art. 36 - Riposo compensativo per attività prestata in giornata di festività infrasettimanale	34
TITOLO VI - SEZIONE SPECIALE - POLIZIA LOCALE	35
Art.37 - Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato	35
Art.38 - Utilizzo dei proventi delle violazioni al Codice della strada	35
Art.39 - Indennità di servizio esterno	36
Art.40 - Indennità di funzione del personale della polizia locale	36

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza.

1. Il presente contratto si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.¹
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.²
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Ai sensi dell'art. 8 comma 8 del CCNL del 16/11/2022, i CCI conservano la loro efficacia fino alla sottoscrizione del successivo accordo, sia per la parte normativa e sia per la parte economica. Le indennità previste dal presente CCI saranno riparametrate in base al periodo di effettiva applicazione.
6. Quanto disciplinato nel presente contratto sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
7. L'amministrazione ai sensi dell'art.8 comma 3 del Ccnl 16.11.2022, convoca il tavolo negoziale per l'avvio della contrattazione entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme, in ogni caso al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Amministrazione si impegna ad avviare la negoziazione entro il 30 aprile di ogni anno, compatibilmente con l'approvazione degli strumenti di programmazione (PIAO) che devono essere approvati entro il 31 gennaio di ogni anno.

Art. 2 - Interpretazione autentica dei contratti collettivi integrativi

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

¹ Cfr. art. 14 CCNL 22.1.2004.

² L'art. 8, comma 1, del CCNL 16.11.2022 consente la negoziazione annuale in merito ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate.

CAPO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 - Obiettivi e strumenti

1. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - partecipazione;
 - contrattazione integrativa (anche territoriale ai sensi dell'art.9 CCNL 21.05.2018).
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi e si articola, a sua volta in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.
4. Alle Organizzazioni Sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

Art. 4 - Informazione, confronto e organismo paritetico

1. L'informazione è il corretto presupposto per il proficuo esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Sono oggetto di informazione le materie per le quali sono previsti il confronto oppure la contrattazione integrativa (articoli 5 e 7 del CCNL 16.11.2022). A tal fine l'informazione è sempre preventiva, almeno 5 giorni lavorativi prima l'adozione dell'atto, è resa in forma scritta, quale presupposto per la loro attivazione.
2. Il confronto è uno strumento con cui i soggetti sindacali possono partecipare attivamente alla definizione delle misure che l'ente intende attuare.
3. Il confronto si avvia trasmettendo ai soggetti sindacali gli elementi conoscitivi sulle misure da adottare. L'incontro se richiesto dalle OO.SS. deve comunque avvenire entro e non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, entro 10 giorni lavorativi dalla richiesta, le parti si confronteranno entro un periodo di 30 giorni. Alla conclusione del confronto viene redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
4. Le modalità e le materie oggetto del confronto soggette ad informazione sono quelle analiticamente descritte nell'art. 5 del CCNL.
5. L'Organismo paritetico per l'innovazione, da costituirsi ai sensi dell'Art. 6 del CCNL 16/11/2022, è obbligatorio per gli enti con più di 70 dipendenti e costituisce una modalità relazionale con la finalità di attivare stabilmente dialoghi aperti e collaborativi su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato, al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

6. Le funzioni e i compiti dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, sono riassunti all'art.6 del CCNL 16.11.2022 al quale si rimanda.
7. Nel caso in cui l'Organismo non venga istituito, le materie ad esso delegate diventano oggetto di confronto ai sensi dell'art.5 CCNL 16.11.2022.

Art. 5 - Contrattazione collettiva integrativa

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla Legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3 del medesimo articolo.
2. Sono oggetto di contrattazione integrativa esclusivamente le materie indicate dall'art. 7 del CCNL 16.11.2022.
3. I tempi e le procedure della contrattazione decentrata sono regolati dall'art. 8 del CCNL.
4. Le parti concordano sull'utilizzo dei tavoli tematici quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale. Per specifiche questioni di particolare interesse o complessità o che richiedano particolari approfondimenti anche di natura tecnica, in tal caso gli incontri sono convocati dall'Amministrazione e vengono svolti durante il normale orario di lavoro.

Art. 6 - Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee per 12 ore annue pro-capite, retribuite.
2. Il diritto di cui al precedente comma, si applica anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile o da remoto.
3. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dai soggetti indicati nell'art. 3 (Dirigenti sindacali), comma 1, lettere da b) ad e) CCNQ. 4.12.2017 ³ o dalla RSU unitariamente intesa.
4. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati per iscritto all'ufficio del personale almeno tre giorni prima della data richiesta per l'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
5. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.
6. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

³ Cfr. art. 3 lett. b) – e) b) i componenti dei terminali di tipo associativo, designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e rimasti operativi nei luoghi di lavoro dopo la elezione delle RSU;

c) i dipendenti accreditati a partecipare alla contrattazione collettiva integrativa dalle organizzazioni sindacali aventi titolo ai sensi dell'art. 5, comma 3, dell'ACQ 7 agosto 1998;

d) i componenti delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 10 dell'ACQ 7 agosto 1998;

e) i componenti degli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa;

7. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto o area.
8. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'Ente.
9. Il personale operante fuori dalla sede in cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al raggiungimento della sede dell'assemblea.

Art. 7 - Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle OO.SS. di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL, dotando le prime di un apposito indirizzo di posta elettronica aziendale.
2. L'amministrazione mette a disposizione dei soggetti sindacali appositi spazi per la comunicazione di avvisi e documenti ai lavoratori.
3. Le RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione, in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 04.12.17.
4. La struttura sindacale di appartenenza e/o le RSU comunicano via e-mail con un congruo anticipo (di norma almeno tre giorni) all'Ufficio Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi che fruiscono degli stessi.

TITOLO II - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I - NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 8 - Classificazione

1. L'amministrazione il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 16.11.2022, provvede per il personale presente in servizio, all'inquadramento nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico secondo la tabella B allegata al CCNL.
2. Al personale automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione previsto dal CCNL 16.11.2022, è attribuito lo stipendio tabellare della nuova area di destinazione indicato nella tabella G del CCNL, e il valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'Istituto delle Progressioni Economiche, mantenuto a titolo di differenziale stipendiale.
3. Il "differenziale stipendiale" non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) del presente CCNL che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.
4. Ai sensi dell'art. 52 del D.Lgs n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.
5. Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, sono automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di Elevata Qualificazione e proseguono fino a naturale scadenza.
6. In considerazione della rilevanza della innovazione operata dal CCNL in materia di classificazione del personale, si è proceduto con il confronto ai sensi dell'art.5 CCNL

al fine di condividere informazioni e dare piena attuazione al nuovo sistema di classificazione.

Art. 9 - Progressioni tra le Aree del Nuovo Ordinamento Professionale

1. Le progressioni tra le aree possono aver luogo attraverso una “procedura a regime” ai sensi dell’art.52 comma 1-bis del D.Lgs 165/2001, come modificato dall’art.3 del D.L. 80/2021,⁴ o attraverso una “procedura transitoria”⁵
2. L’Amministrazione ai sensi dell’art.6 del D.Lgs 165/2001, fornisce informativa sul piano triennale dei fabbisogni del personale, e al fine di tener conto dell’esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dell’Amministrazione di appartenenza, apre il confronto con la parte sindacale ai sensi dell’art.5 del CCNL 16.11.2022, per determinare i criteri per l’effettuazione della “procedura transitoria” come previsto dall’art.13 comma 6 del CCNL sulla base degli elementi di valutazione di cui al comma 7 dello stesso articolo.
3. La progressione tra le Aree con “procedura ordinaria” avviene attraverso l’utilizzo delle risorse derivanti dalle ordinarie facoltà assunzionali. In tal caso occorre garantire una percentuale almeno del 50% del personale reclutato sia destinata all’accesso dall’esterno.
4. La progressione tra le Aree mediante la “procedura transitoria” deve essere attuata entro il termine del 31.12.2025, con procedure valutative, in deroga anche al titolo di studio, cui sono ammessi i dipendenti in possesso dei requisiti previsti dalla tabella C del CCNL. Le progressioni sono finanziate anche mediante l’utilizzo delle risorse previste nella Legge di bilancio 2022, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari anno 2018. Per le progressioni mediante “procedura transitoria” non opera la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno.
5. L’amministrazione si impegna nel quadro di costituzione del fondo per l’anno 2024 a quantificare lo 0,55% del m.s. anno 2018 per l’applicazione dell’istituto delle progressioni tra le aree previsto dall’art.16 comma 6 del CCNL.
6. Ai sensi dell’art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, le progressioni tra le aree sono effettuate tramite procedura comparativa basata:
 - sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, 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;
 - sull’assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
 - sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area dall’esterno;
 - sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

⁴ Cfr. «Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull’assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area dall’esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti».

⁵ Cfr. “In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti (...) sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall’amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l’accesso all’area dall’esterno”.

7. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 CCNL 16/11/2022 (Periodo di prova), comma 2, con il consenso degli stessi, e nel rispetto della disciplina vigente conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.
8. L'amministrazione stabilisce le modalità di progressione tra le aree con apposito Regolamento.

TITOLO III - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 10 - Conferimento incarichi di EQ.

1. L'Amministrazione istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità decisionale in base alle proprie esigenze organizzative. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie: a) direzione di unità organizzative complesse; b) alta professionalità.
2. Gli incarichi di EQ, possono essere affidati al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima Area.
3. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ, è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione.
I criteri per il conferimento, la graduazione e la revoca degli incarichi di EQ, sono definiti dal vigente "Regolamento comunale in materia di conferimento, rinnovo, revoca e graduazione degli incarichi di posizione organizzativa. Il confronto può essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione.
4. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 del CCNL (Risorse decentrate) e l'avvio del confronto.
5. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di EQ, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, dell'art.79 CCNL. nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

Art. 11 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ, e correlazione tra retribuzione di risultato e compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) CCNL 16.11.2022.

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni di Elevata Qualificazione previste nell'Ente.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali che per l'anno 2023 sono ripartiti in 50% obiettivi e 50% fattori comportamentali, successivamente sulla base del sistema di valutazione in fase di revisione così previsto:
 - a) La valutazione, secondo la scheda prevista nel sistema di misurazione e valutazione è espressa con un punteggio da 0 a 100 da suddividersi per il 70% per il raggiungimento degli obiettivi e per il 30% per i fattori professionali/comportamentali;
 - b) Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della valutazione;
 - c) Differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.
4. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, e sentito l'ODV, e può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad Interim. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.
5. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL, si cumulano alla retribuzione di risultato, la quale viene ridotta secondo le modalità di seguito indicate:

Premio annuo percepito (incentivo/compenso)	Riduzione (retribuzione di risultato)
superiore a euro 3.000,00	10%
superiore a euro 4.500,00	30%
superiore a euro 6.000,00	50%
superiore a euro 9.000,00	70%

6. Ai fini della determinazione del premio annuo percepito vanno considerate le somme assegnate al dipendente interessato, al lordo delle trattenute fiscali.
7. La somma derivante dalla riduzione di cui al comma 5 confluisce nella quota del

fondo destinato alla retribuzione di risultato ed è ridistribuita tra il personale incaricato di EQ in proporzione alla retribuzione di risultato calcolata al netto della decurtazione, ad esclusione di quello che ha percepito compensi di cui all'art.20 comma 1 lett.h) CCNL in misura superiore ad €3000.⁶

CAPO II - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 12 - Quantificazione del Fondo risorse decentrate (art. 79 CCNL)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 79 del CCNL è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda le risorse di parte stabile, che di quella variabile.
2. La costituzione del fondo, anche provvisoria, propedeutica all'avvio delle trattative che deve avvenire entro il 30 aprile di ogni anno, come previsto dall'art.1 comma 6 del presente CCDI, è oggetto di tempestiva informazione sindacale, la quale potrà formulare eventuali osservazioni.

Art. 13 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate (art.80 CCNL)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art.80, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
 - b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale
 - c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL
 - d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
 - e. indennità per specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'art.84 del CCNL
 - f. indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art.100
 - g. compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
 - h. compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - i. differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
 - j. risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, a decorrere nell'arco del triennio con apposita convenzione.

Art. 14 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 13 secondo i seguenti criteri:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;

⁶ La norma mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con EQ, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.

- c) unico metodo di valutazione, indipendentemente dalla categoria di inquadramento;
- d) valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, come definiti in via preventiva con gli atti di programmazione, e, a consuntivo, con la misurazione dei risultati certificati dal nucleo di valutazione, entro il primo trimestre dell'anno successivo;
- e) Informazione preventiva a ciascun dipendente degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza, mediante colloquio con il/la dipendente;
- f) Informazione ai dipendenti dei risultati ottenuti sulla base della reportistica finale;
- g) valutazione dei comportamenti organizzativi individuali sulla base di parametri diversificati per le rispettive aree di appartenenza, da effettuarsi entro il primo quadrimestre dell'anno successivo;
- h) informazione infrannuale con comunicazione obbligatoria dei risultati rilevati solo per i dipendenti che abbiano evidenziato una valutazione negativa, con forme che consentano al dipendente interessato l'instaurazione di un contraddittorio con il dirigente di riferimento (verifica intermedia)
- i) informazione finale sulla rilevazione dei risultati definitivi, con possibilità di contraddittorio con il dirigente di riferimento, permanendo l'ipotesi di valutazione negativa di cui alla precedente lettera j) e prima della sua formalizzazione (verifica finale);
- j) non concorre alla ripartizione della performance il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione lavoro o tramite contratto di somministrazione a tempo determinato con periodo lavorativo inferiore o pari a 6 mesi anche non continuativi;
- k) è escluso dall'attribuzione dei compensi correlati alla performance il personale a tempo determinato cui sia stato attribuito un assegno ad personam sostitutivo dei compensi accessori (assunzioni ex artt.90 e 110 D.Lgs n.267/2000), i soggetti titolari di elevata qualificazione, il personale comandato o in distacco presso gli altri enti, a cui viene corrisposto il salario accessorio, secondo il sistema premiante vigente presso gli stessi enti;
- l) al fine di valutare l'effettivo e positivo apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti nei progetti e programmi di produttività, in relazione alla qualità e alla quantità della prestazione effettivamente resa ed ai risultati conseguiti e verificati, il premio correlato alla performance organizzativa ed individuale dovrà essere proporzionale alla presenza in servizio. Per concorrere alla ripartizione dei compensi relativi alle performance individuali ed organizzative è necessario che il dipendente sia risultato in servizio per almeno sei mesi complessivi (almeno 183 giorni di calendario, festivi/non lavorativi vengono conteggiati nel periodo di presenza o assenza interessato). Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:
 - congedo ordinario e riposi sostitutivi delle festività soppresse;
 - assenze dovute a infortunio sul lavoro o malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
 - assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente⁷;
 - permessi di cui alla legge 104/1992, art. 33⁸;

⁷ Vedi art. 1, comma 183, legge n. 208 del 28.12.2015 che recita: "Ai fini della determinazione dei premi di produttività, è computato il periodo obbligatorio di congedo di maternità."

- assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;
- riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;
- congedi per le donne vittime di violenze;
- permessi sindacali retribuiti;
- permessi retribuiti per donazioni del sangue o per donatori di midollo osseo;
- permessi per lutto;
- permessi per testimonianza nell'interesse dell'ente;
- assenze per volontariato ex D.Lgs 1/2018;
- permessi per funzioni elettorali.

Art. 15 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa

1. Nell'ambito del fondo delle risorse decentrate, il 50% delle risorse di parte stabile e variabile non utilizzate per la corresponsione dei compensi di cui all'art.80 comma 2 lett. c),d),e),f),h),J),k) per l'anno 2023 è destinato all'erogazione dei premi correlati alla performance; dal 2024 la percentuale sarà del 70%;
2. A ciascun settore in cui è articolato l'Ente viene attribuito annualmente un budget finanziario, sulla scorta della ripartizione delle risorse destinate a compensare la performance organizzativa definita dalla contrattazione integrativa.
3. Il budget è commisurato al numero dei dipendenti in servizio nell'anno di riferimento, come individuati nell'articolo precedente.
4. Il budget finanziario di settore viene ripartito fra i dipendenti sulla base del raggiungimento degli obiettivi formalizzati nel piano della performance e certificato dall'organo competente, espresso in termini percentuali da 0 a 100, ponderato con i coefficienti di tempo parziale, se ne ricorre il caso.
5. Al fine di valutare l'effettivo e positivo apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti nei progetti e programmi di produttività, in relazione alla qualità e alla quantità della prestazione effettivamente resa ed ai risultati conseguiti e verificati il premio correlato alla performance organizzativa dovrà essere proporzionale alla presenza in servizio.⁹
6. Le risorse risparmiate per effetto dell'applicazione della procedura prevista dal presente articolo per valutazione della performance organizzativa, o per effetto delle riduzioni delle eventuali assenze, o in caso di mancata consegna degli obiettivi, andrà ad incrementare la quota di performance individuale.

Art. 16 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

1. Sono destinate al fondo per l'erogazione dei premi correlati alla performance individuale di cui all'art.80 comma 2 lett.b) CCNL, per l'anno 2023 il 50% delle risorse di parte stabile e variabile non utilizzate per la corresponsione dei compensi di cui all'art.80 comma 2 lett.c),d),e),f),h),J),k); dal 2024 la percentuale sarà del 30%.

⁸ Cfr. Cass. Civile n. 20684 del 13 ottobre 2016: “...tanto nel settore privato, tanto nel settore pubblico,, i permessi devono intendersi retribuiti, sicché nei giorni di fruizione spetta la corresponsione del compenso incentivante ...”

⁹ Cfr. Aran Ral 1569 a commento dell'art. 5 CCNL 31.7.2009: “Le parti confermano la disciplina dei compensi per produttività dettata dall'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività”. “Pertanto, in presenza comunque di assenze del personale, qualunque sia il titolo delle stesse, gli enti, in sede locale, in applicazione delle discipline in materia di produttività, ai sensi dell'art.37 del CCNL del 22.1.2004, non possono prescindere dall'applicazione del criterio della valutazione dell'effettivo apporto partecipativo al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso.”

2. Le risorse per l'incentivazione della performance individuale di cui al punto 1 sono destinate all'erogazione del premio individuale e della maggiorazione/differenziale del premio individuale stesso definita nella percentuale del 30% del valore medio-pro capite.
3. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'ente, sulla base delle risultanze della valutazione annuale sui comportamenti organizzativi, effettuata da ciascun dirigente/responsabile di settore, secondo il metodo di valutazione adottato, e purché detta valutazione sia considerata positiva, ponderato con i coefficienti di categoria (area di appartenenza) di tempo parziale e giornate di servizio nell'anno oggetto di valutazione.
4. Il premio teorico spettante è proporzionalmente ridotto qualora si verifichi un'assenza del servizio del/della dipendente per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessiva superiori a 30 giorni.
5. Il coefficiente da attribuire ad ogni categoria (area di appartenenza) per l'erogazione del premio, è determinato sul rapporto tra la retribuzione tabellare dell'area degli operatori (ex categoria A), e le altre, attribuendo alla prima il coefficiente 1.

I coefficienti sono:

Area di appartenenza	Parametro
area degli operatori (ex Cat. A)	1,00
area degli operatori esperti (ex Cat. B1 - B3)	1,04
area degli istruttori (ex Cat. C)	1,17
area dei funzionari ed elevata qualificazione (ex Cat. D1 - D3)	1,26

6. La maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 2019-2021 è destinata al 10% del totale del personale valutato, con arrotondamento all'unità superiore, garantendo a ciascun Settore l'individuazione di almeno un beneficiario;
7. In caso di eventuale parità di punteggio, sarà escluso il dipendente che avrà beneficiato della maggiorazione nell'anno precedente, in caso di ulteriore parità, avrà diritto alla maggiorazione il dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'ente, in caso di ulteriore parità avrà diritto il dipendente con maggiore età.
8. Per il calcolo della maggiorazione del premio si applica la seguente formula:

$$P = F / [\Sigma \text{dip} + 0,3 \times (10\% \Sigma \text{dip})]$$

P = Premio medio su cui applicare la maggiorazione del 30%
F = quota Fondo performance individuale da ripartire
 Σdip = n. dipendenti valutati positivamente, destinatari del premio performance secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente.
Ottenuto il premio medio viene calcolata la maggiorazione del 30% che, moltiplicata per il numero dei dipendenti ai quali spetta detta maggiorazione, definisce l'importo da portare in detrazione alle risorse disponibili per la performance individuale; a parità di valutazioni nello stesso settore, si provvederà alla suddivisione della maggiorazione prevista tra gli aventi diritto.
9. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo.

Art. 17 - Correlazione tra compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) CCNL 16.11.2022 e premi collegati alla performance organizzativa e individuale.

1. Ai dipendenti interessati ai compensi di cui all'art.20 comma 1 lett.h del CCNL e che abbiano percepito a tale titolo incentivi/compensi nel corso dell'anno di riferimento della produttività correlata alla performance

organizzativa/individuale, il compenso per la produttività (performance organizzativa/individuale), viene ridotto in proporzione all'ammontare degli incentivi/compensi percepiti, secondo le modalità indicate nell'art.11 c.5 e c.6 del presente contratto.

2. I risparmi derivanti dalla presente clausola, in relazione al sistema di distribuzione dell'incentivo (premio performance organizzativa/individuale) sono ridistribuiti con i medesimi criteri adottati per l'attribuzione dei premi correlati alla performance tra tutto il personale, ad esclusione di quello che ha percepito compensi di cui all'art.20 comma 1 lett.h) CCNL in misura superiore ad €3.000,00.

CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 18 - Principi generali

1. L'art.14 del CCNL 16.11.2022, prevede l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, al fine di riconoscere e remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di riferimento, secondo il nuovo sistema di classificazione di cui alla tabella A, allegata al nuovo CCNL.
2. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL 16/11/2022), secondo le procedure meglio specificate nell'articolo successivo;
3. La tabella A del nuovo sistema di classificazione, evidenzia il numero massimo di "differenziali stipendiali", che possono essere attribuiti nel corso della vita lavorativa, a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga nella medesima area, e l'importo lordo, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità.
 - Funzionari ed elevata qualificazione: euro 1.600 numero massimo 6
 - Istruttori: euro 750 numero massimo 5
 - Operatori esperti: euro 650 numero massimo 5
 - Operatori: euro 550 numero massimo 5

Le risorse destinate annualmente nell'arco del triennio 2023/2025 ai differenziali stipendiali sono quantificate secondo accordo economico annuale.

4. Per il personale della Polizia Locale, inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del CCNL è incrementata di euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.
5. Per il personale iscritto ad ordini e albi professionali, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del CCNL, è incrementata di euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di Euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

6. 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.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL, e precisamente:
 - in base all'art.80, comma 1, ammontare dei differenziali di progressioni orizzontali attribuiti negli anni precedenti, resisi disponibili a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area;
 - in base all'art.80, comma 2 lettera j) nuove risorse assegnate per progressioni nell'anno di riferimento.
7. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
8. Ai sensi dell'art.78 comma 3 CCNL, a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione, con attribuzione:
 - degli stipendi tabellari della nuova area di destinazione;
 - del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale";
 Il "differenziale stipendiale" a seguito del reinquadramento nel nuovo sistema di classificazione, non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo, (Progressione economica all'interno delle aree) che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso. Al fine di una più attenta articolazione dei differenziali stipendiali, si ritiene che essi vadano distinti tra quelli assorbibili (progressione tra le aree) e quelli non riassorbibili e secondo la provenienza (ex D1-D3, Ria, PEO, mobilità ecc..) per non perdere la storia lavorativa del dipendente.
9. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3: qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.
10. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

Art. 19 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, come stabilite in sede di contrattazione decentrata, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 16/11/2022, le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL vengono avviate nel limite del numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area, secondo quanto indicato al precedente articolo 18;
2. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che negli ultimi 2 (due) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate; il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla

progressione economica all'interno delle aree solo dopo avere maturato almeno dodici mesi di servizio presso l'ente Comune di Bovolone.

3. Le parti stabiliscono che il personale può beneficiare di una sola progressione economica nell'arco del triennio 2023/2025;
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 16/11/2022;
5. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
6. Viene formata una graduatoria di ente per ciascuna Area di inquadramento.
Ai fini della confluenza nella graduatoria dell'Area pertinente, per garantire maggiore omogeneità nelle valutazioni assegnate dai diversi Responsabili, il punteggio ottenuto da ciascun dipendente viene normalizzato, rideterminandolo alla luce della media delle medie dei punteggi ottenuti dai dipendenti di tutti i Settori.
7. Le graduatorie, una per ciascuna Area di inquadramento, vengono predisposte dal Servizio Personale sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso;
8. Le graduatorie di cui al precedente comma vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "A";
9. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati tramite affissione sull'albo on line dell'Ente e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta da presentare al segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva. In caso di assenza del segretario comunale, vi provvede il responsabile del Servizio Personale;
10. I dipendenti titolari dell'incarico di Elevata Qualificazione partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti. Per la valutazione si prendono a riferimento le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione.

Tabella "A" - Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL 16/11/2022

CRITERIO Art.14, comma 2, lettera d) CCNL 16/11/2022	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
<p>1) 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</p>	70	<p>Si intende la media delle ultime tre valutazioni "individuali" annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore. Per "normalizzare" il punteggio relativo al criterio 1) di ciascun dipendente in base alle medie dei diversi Settori si procede come segue: - $\text{punteggio ottenuto dal singolo dipendente} = x$ - $\text{media dei punteggi del Settore del dipendente} = Y$ - $\text{media delle medie dei punteggi dei vari Settori} = Z$</p>

		- <i>punteggio normalizzato del dipendente</i> = z $z = (x / Y) * Z$ *MEDIA CALCOLATA SUI PUNTEGGI RILEVATI DEI SOLI DIPENDENTI AVENTI DIRITTO A PARTECIPARE ALLA SELEZIONE
2) ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.	20	2 (due) punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento.
3) COMPETENZE PROFESSIONALI ACQUISITE A SEGUITO DI PERCORSI FORMATIVI Le competenze professionali acquisite sono: a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano; b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguiti, purché attinenti alle attività e funzioni del Comune; c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel quinquennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto. Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come in tabella A1 specificati per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi. Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro). Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.	10	VEDERE TABELLA A1
4)PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni (art. 14 comma 2 lett. f) Ccnl 16/11/2022)	3	Al personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% di quello ottenuto sommando i criteri 1,2,3.

TABELLA A1 - Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

AREA OPERATORI ESPERTI - Titolo di accesso: diploma sec.di 1° grado + specializzazione triennale	
Titolo	Punti max 10
Diploma di scuola media superiore	0.5
Laurea triennale	1
Laurea Specialistica o Laurea Magistrale vecchio ordinamento(assorbono la laurea triennale)	1.5
Ulteriori titoli: ulteriore Laurea o Titolo post-universitari (es.:master I e II livello/corso di specializzazione/dottorato di ricerca)	2
Corsi di formazione ed aggiornamento professionale (con attestazione di frequenza)	0,5 punti per ogni corso entro il limite di 5 punti

AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	0.5
Laurea Specialistica o Laurea Magistrale vecchio ordinamento(assorbono la laurea triennale)	1
Abilitazione professionale	1.5
Ulteriori titoli: ulteriore Laurea o Titolo post-universitari (es.:master I e II	2

livello/corso di specializzazione/dottorato di ricerca)	
Corsi di formazione ed aggiornamento professionale (con attestazione di frequenza)	0,5 punti per ogni corso entro il limite di 5 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
Titolo di accesso: laurea triennale	
Titolo	Punti max 10
Laurea Specialistica o Laurea Magistrale vecchio ordinamento	0,75
Abilitazione professionale	1,75
Ulteriori titoli: ulteriore Laurea o Titolo post-universitari (es.:master I e II livello/corso di specializzazione/dottorato di ricerca)	2,5
Corsi di formazione ed aggiornamento professionale (con attestazione di frequenza)	0,5 punti per ogni corso entro il limite di 5 punti

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera c) e art. 14, comma 2, lettere g) CCNL 16/11/2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna Area di inquadramento, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
2. dipendente più anziano di età.

In caso di risorse comunque non utilizzate, le stesse saranno portate ad incremento del fondo per la performance organizzativa e individuale da distribuire.

CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITÀ E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

Art. 20 - Principi generali

1. L'art.80, comma 2, lett.c),d),e),f) del CCNL 16.11.2022 prevede che una parte delle risorse decentrate sono finalizzate all'erogazione delle seguenti indennità:
 - indennità condizioni di lavoro (art.70 bis CCNL 21.05.2018)
 - indennità di turno, reperibilità, compensi art.24 comma 1 CCNL 14.09.2000
 - indennità specifiche responsabilità (art.84 CCNL 16.11.2022)
 - indennità di funzione (art.97 CCNL), indennità di servizio esterno (art.100 CCNL)
2. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualunque titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del responsabile di settore.
4. 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 di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.

6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
7. 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 eccezioni di seguito specificate.
8. Nei casi di part time verticale saranno considerate le giornate di lavoro come un tempo pieno.

Art. 21 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.
2. Vengono individuate le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità condizioni lavoro:

a) **Disagiate**: Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere, secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. I fattori di disagio sono costituiti da prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. Ad esempio, con carattere con esauritivo, vengono indicate le seguenti attività:

- attività continuativa resa in luoghi particolarmente rumorosi o con particolari dotazioni di utilizzo disagiata (strumenti a percussione, a spinta, ecc.);
- attività che richiedono una peculiare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno, escluso il turno (orario frazionato, multi-periodale o plurisettimanale, ecc.);
- attività richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo (es.: flessibilità di orari e/o spostamenti di sede).

L'indennità è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerata.

L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di settore.

b) **Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute**:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
- attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

L'indennità è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.

L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

- c) **Implicanti il maneggio valori**: l'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (denaro contante), per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:

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

Al personale sopra individuato viene attribuita l'indennità per maneggio valori a seconda dei valori maneggiati nel corso del mese, come individuato di seguito:

- media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad euro 1.000;
- media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra euro 1.000 ed euro 3.000;
- media mensile di valori di cassa maneggiati oltre euro 3.000.

3. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.
5. L'indennità di cui al presente articolo, ai sensi dell'art.84 bis CCNL 16.11.2022, è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00-euro 15,00 come segue:
 - a) personale esposto a disagio: euro 3,00 al giorno;
 - b) personale esposto a rischio : euro 3,00 al giorno;
 - c) personale con funzioni di agente contabile:
 - Media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad euro 1.000: nessuna indennità;
 - Media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra euro 1.001 ed euro 5.000 : euro 2,00 al giorno;
 - Media mensile di valori di cassa maneggiati da euro 5.001: euro 3 al giorno.

Art. 22 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art.84 CCNL è prevista un'indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle aree Operatori esperti, Istruttori e Funzionari Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ.
2. L'importo di tale indennità non può essere superiore ad euro 3.000 annui lordi. Elevabili fino ad un massimo di euro 4.000 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed EQ.

3. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti responsabili di Area/Settore mediante conferenza di servizio, tenuto conto del budget disponibile. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato, in stretta correlazione con l'organizzazione degli uffici e dei servizi. Gli atti di conferimento degli incarichi devono essere fatti entro il mese di gennaio di ogni anno.
4. In sede di contrattazione decentrata integrativa annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità.
5. Le fattispecie alle quali i responsabili di settore autonomo dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82);
 - b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR;
 - c) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - d) specifiche responsabilità derivanti dalla conduzione e coordinamento dell'attività operativa di un significativo numero di risorse umane;
 - e) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - f) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR);
 - g) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - h) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - i) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - j) specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020;
 - k) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - l) coordinatore delle attività tecniche e della squadra degli operai comunali.
6. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità si individuano all'interno di:
 - a) Aree, servizi o uffici privi di struttura organica completa, in particolar modo carenti di figure sovra/ordinate apicali tali da conferire specifiche responsabilità alle posizioni ivi presenti;
 - b) Aree, servizi o uffici dotati di struttura organica completa all'interno delle quali vengono individuate singole posizioni che svolgono funzioni caratterizzate da specifiche responsabilità per peculiarità e complessità delle funzioni svolte non riconducibili ad altre posizioni presenti.
7. Gli ambiti all'interno dei quali i responsabili di struttura individuano le specifiche responsabilità sono i seguenti:
 - a) particolare complessità della struttura in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più unità o dalla

- rilevanza delle funzioni di front office in relazione alla consistenza quantitativa dell'utenza;
- b) responsabilità istruttorie con elevato livello di autonomia, di procedimenti particolarmente complessi, cui sono correlati elevati profili di responsabilità amministrativa;
 - c) responsabilità istruttorie con elevato livello di autonomia, di procedimenti complessi caratterizzati dalla gestione, in via continuativa, di rapporti e relazioni con utenti e interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa e di confronto;
 - d) concorso fondamentale alle decisioni del responsabile di struttura, che implica conoscenze di tipo specialistico, cui è generalmente correlato il possesso del titolo di studio;
 - e) coordinamento risorse umane, gruppi di lavoro e squadre che operano all'esterno.
8. I valori economici da attribuire annualmente alle posizioni di responsabilità individuate secondo il grado di complessità, responsabilità ed autonomia, sono così individuati:

Area di appartenenza	Importo lordo annuo massimo
Area operatori esperti	da euro 800 a euro 1.500
Area istruttori	da euro 1.000 a euro 2.000
Area Funzionari ed EQ	da euro 2.000 a euro 3.000

9. Al fine di graduare i valori economici delle indennità collegate agli incarichi di specifiche responsabilità si tiene conto dei parametri elencati nella seguente tabella:

Fattori di valutazione	Punteggio massimo attribuibile
<i>A) Grado di complessità degli incarichi in relazione al livello di responsabilità</i>	Punti 40
<i>B) Livello di coordinamento e autonomia</i>	Punti 30
<i>C) Grado di responsabilità verso l'esterno e/o l'interno</i>	Punti 30

Secondo la seguente graduazione di complessità, responsabilità e autonomia:

<i>A) Grado di complessità degli incarichi in relazione al livello di responsabilità</i>	Punti
Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi. La particolare complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimessa in capo al dipendente	Sino a 40 punti
Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi anche se ripetitivi. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimessa in capo al dipendente	Sino a 30 punti
Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non qualificati da complessità amministrativa o tecnica, di carattere ripetitivo e standardizzato	Sino a 20 punti

<i>B) Livello di coordinamento e autonomia</i>	Punti
Gestione procedimenti con elevata autonomia operativa in attività prevalentemente diversa e non definibile con funzione di coordinamento	Sino a 30 punti

Gestione procedimenti secondo programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	Sino a 20 punti
Gestione procedimenti con modesta autonomia operativa in attività standardizzata	Sino a 10 punti

C) Grado di responsabilità verso l'interno e/o l'esterno	Punti
Gestione procedimenti che comportano un esclusivo rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti ad assolvere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti inter-organici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico, ecc.)	Sino a 30 punti
Gestione procedimenti che comportano anche un rilievo esterno di supporto ad attività assegnate ai responsabili della struttura di appartenenza	Sino a 20 punti
Gestione procedimenti che comportano esclusivamente un rilievo interno all'Ente o alla struttura organizzativa di appartenenza	Sino a 10 punti

10. Il punteggio viene assegnato dal dirigente del settore interessato, secondo i fattori e i criteri di valutazione individuati al comma 9, utilizzando la scheda di sopra riportata.
11. La misura dell'indennità di responsabilità, nell'ambito dei termini minimi e massimi individuati al comma 8), viene corrisposta in proporzione al punteggio complessivo assegnato dal dirigente competente ed in ragione all'ammontare annuale complessivo delle risorse stanziato nel Fondo salario accessorio, per il finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità. Ogni importo economico da attribuire alla singola indennità si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma dei punteggi attribuiti a tutte le schede e moltiplicando per il singolo punteggio attribuito ad ogni scheda.
12. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità vengono rese note formalmente agli interessati, con la definizione dei contenuti e delle attività, al fine di favorire anche il riconoscimento e la condivisione delle caratteristiche delle responsabilità individuate da parte di tutti i collaboratori del settore interessato.
13. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale di lavoro.
14. I Responsabili di Settore, ognuno per la propria competenza, adottano un provvedimento che individua i destinatari delle indennità di cui agli articoli che precedono. Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono al 31 dicembre di ogni anno, fermo restando la validità dell'incarico fino all'adozione del provvedimento di nomina da adottare entro il termine di cui al comma 3 del presente articolo. La mobilità interna fra Settori, comportando il mutamento della situazione lavorativa precedente, implica l'automatica decadenza della posizione di "particolare responsabilità" e la contestuale perdita dell'indennità dalla data del trasferimento; l'indennità è pertanto attribuita proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo prima del trasferimento.
15. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico di particolare responsabilità aggiuntiva (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato con effettiva presenza in servizio per almeno 10 giorni effettivi con

attribuzione di incarico (non sono considerate assenze le fattispecie di cui all'art.14 c.1 lettera l).

Art. 23 - Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 80 comma 2 lettera g) del CCNL 16.11.2022,¹⁰ e la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art.16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).¹¹
2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni e disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:
 - a) Art.67 comma 3 lett.a) del CCNL del 21/05/2018 riguardante le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 che si riferisce a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire a medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
 - b) art.67 comma 3 lett.c) del CCNL del 21/05/2018 riguardante le somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale che si riferisce a:
 - incentivi per le funzioni tecniche (art.45 D.Lgs. 36/2023);¹²

¹⁰ g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), del Ccnl 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;(compensi Istat) Ccnl 21.05.2018.

¹¹ In relazione ai processi di cui al comma 4, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. La restante quota è versata annualmente dagli enti e dalle amministrazioni dotati di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato. La disposizione di cui al precedente periodo non si applica agli enti territoriali e agli enti, di competenza regionale o delle provincie autonome di Trento e di Bolzano, del SSN. Le risorse di cui al primo periodo sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di cui al comma 4 e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente dai competenti organi di controllo. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e i Ministeri la verifica viene effettuata dal Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per il tramite, rispettivamente, dell'UBRRAC e degli uffici centrali di bilancio e dalla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica.

¹² L' Art.45 D.lgs 36/2023 cita :”Gli oneri relativi alle attività tecniche indicate nell'allegato I.10 sono a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture negli stati di previsione della spesa o nei bilanci delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti. In sede di prima applicazione del codice, l'allegato I.10 è abrogato a decorrere dalla data di entrata in vigore di un corrispondente regolamento adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, con decreto del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, sentito il Consiglio superiore dei lavori pubblici, che lo sostituisce integralmente anche in qualità di allegato al codice.

2. Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti destinano risorse finanziarie per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti specificate nell'allegato I.10 e per le finalità indicate al comma 5, a valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, in misura non superiore al 2 per cento dell'importo dei lavori, dei servizi e delle forniture, posto a base delle procedure di affidamento. Il presente comma si applica anche agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. È fatta salva, ai fini dell'esclusione dall'obbligo di destinazione delle risorse di cui al presente comma, la facoltà delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti di prevedere una modalità diversa di retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti.

3. L'80 per cento delle risorse di cui al comma 2, è ripartito, per ogni opera, lavoro, servizio e fornitura, tra il RUP e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2, nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. I criteri del relativo riparto, nonché quelli di corrispondente riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro, a fronte di eventuali incrementi ingiustificati dei tempi o dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo, sono stabiliti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti, secondo i rispettivi ordinamenti, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del codice.

4. L'incentivo di cui al comma 3 è corrisposto dal dirigente, dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente o da altro dirigente incaricato dalla singola amministrazione, sentito il RUP, che accerta e attesta le specifiche funzioni tecniche svolte dal dipendente. L'incentivo complessivamente maturato dal dipendente nel corso dell'anno di competenza, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dal dipendente. L'incentivo eccedente, non corrisposto, incrementa le risorse di cui al comma 5. Per le amministrazioni che adottano i metodi e gli strumenti digitali per la gestione informativa dell'appalto il limite di cui al secondo periodo è aumentato del 15 per cento. Incrementa altresì le risorse di cui al comma 5 la parte di incentivo che corrisponde a prestazioni non svolte dai dipendenti, perché affidate a

- compensi per avvocatura interna (art.27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);¹³
 - incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art.59 comma 1, lettera p) del D.Lgs.446/1997);¹⁴
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art.32 comma 40 del D.L. 269/2003);¹⁵
 - I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art.208 ai commi 4 lett.c) e 5 del D.Lgs.n.285/1992.
3. Per i soggetti percettori dei compensi di cui all'art.67 comma 3 lett. c) che siano anche beneficiari del premio di produttività e della retribuzione di risultato è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione progressiva del premio di produttività al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare secondo quanto previsto all'art.17 del presente contratto.
4. Eventuali economie "aggiuntive" destinate all'erogazione dei premi:
a) dall'art.61 comma 17, D.L.112;¹⁶

personale esterno all'amministrazione medesima oppure perché prive dell'attestazione del dirigente. Le disposizioni del comma 3 e del presente comma non si applicano al personale con qualifica dirigenziale.

5. Il 20 per cento delle risorse finanziarie di cui al comma 2, escluse le risorse che derivano da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, incrementato delle quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte o prive dell'attestazione del dirigente, oppure non corrisposto per le ragioni di cui al comma 4, secondo periodo, è destinato ai fini di cui ai commi 6 e 7.

6. Con le risorse di cui al comma 5 l'ente acquista beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, anche per incentivare:

- a) la modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;
- b) l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa;
- c) l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli.

7. Una parte delle risorse di cui al comma 5 è in ogni caso utilizzata:

- a) per attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti nella realizzazione degli interventi;
- b) per la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche;
- c) per la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale.

8. Le amministrazioni e gli enti che costituiscono o si avvalgono di una centrale di committenza possono destinare, anche su richiesta di quest'ultima, le risorse finanziarie di cui al comma 2 o parte di esse ai dipendenti di tale centrale in relazione alle funzioni tecniche svolte. Le somme così destinate non possono comunque eccedere il 25 per cento dell'incentivo di cui al comma 2."

¹³ 1. Gli enti provvisti di Avvocatura costituita secondo i rispettivi ordinamenti disciplinano la corresponsione dei compensi professionali, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente, secondo i principi di cui al regio decreto 27.11.1933 n. 1578 e disciplinano, altresì, in sede di contrattazione decentrata integrativa la correlazione tra tali compensi professionali e la retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL del 31.3.1999. Sono fatti salvi gli effetti degli atti con i quali gli stessi enti abbiano applicato la disciplina vigente per l'Avvocatura dello Stato anche prima della stipulazione del presente CCNL.

¹⁴ p) Con regolamento adottato a norma dell'articolo 52, i comuni possono prevedere che ai fini del potenziamento degli uffici tributari del comune, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, possono essere attribuiti compensi incentivanti al personale addetto.

¹⁵ Alla istruttoria della domanda di sanatoria si applicano i medesimi diritti e oneri previsti per il rilascio dei titoli abilitativi edilizi, come disciplinati dalle Amministrazioni comunali per le medesime fattispecie di opere edilizie. Ai fini della istruttoria delle domande di sanatoria edilizia può essere determinato dall'Amministrazione comunale un incremento dei predetti diritti e oneri fino ad un massimo del 10 per cento da utilizzare con le modalità di cui all'articolo 2, comma 46, della legge 23 dicembre 1996, n. 662. *(Per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti e oneri di cui al precedente periodo, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario).*

¹⁶ 17. Le somme provenienti dalle riduzioni di spesa e le maggiori entrate di cui al presente articolo, con esclusione di quelle di cui ai commi 14 e 16, sono versate annualmente dagli enti e dalle amministrazioni dotati di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato. La disposizione di cui al primo periodo non si applica agli enti territoriali e agli enti, di competenza regionale o delle province autonome di Trento e di Bolzano, del Servizio sanitario nazionale. Le somme versate ai sensi del primo periodo sono riassegnate ad un apposito fondo di parte corrente. La dotazione finanziaria del fondo è stabilita in 200 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2009; la predetta dotazione è incrementata con le somme riassegnate ai sensi del periodo precedente. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione di concerto con il Ministro dell'interno e con il Ministro dell'economia e delle finanze una quota del fondo di cui al terzo periodo può essere destinata alla tutela della sicurezza pubblica e del soccorso pubblico, inclusa l'assunzione di personale in deroga ai limiti stabiliti dalla legislazione vigente ai sensi e nei limiti di cui al comma 22; un'ulteriore quota può essere destinata al finanziamento della contrattazione integrativa delle amministrazioni indicate nell'articolo 67, comma 5, ovvero delle amministrazioni interessate dall'applicazione dell'articolo 67, comma 2. Le somme destinate alla tutela della sicurezza pubblica sono ripartite con decreto del Ministro dell'interno, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, tra le unità previsionali di base interessate. La quota del fondo eccedente la dotazione di 200 milioni di euro non destinata alle predette finalità entro il 31 dicembre di ogni anno costituisce economia di bilancio.

b) dall'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione, conformemente a quanto previsto dall'art. 6, «Norme transitorie», del D.lgs. 141/2011.¹⁷

Art. 24 - Risorse destinate ai piani di welfare integrativo - Buoni pasto

1. Il sistema di welfare aziendale riguarda la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti. Esso rappresenta, dal punto di vista:
 - del lavoratore, uno strumento di sostegno al reddito familiare e un importante leva per il raggiungimento di più elevati livelli qualitativi sia nella sfera lavorativa che personale/ familiare
 - dell'ente, una importante leva operativa per il miglioramento del clima aziendale, della produttività e per il raggiungimento degli obiettivi strategici;
 - sociale, una grande innovazione in grado di contribuire ai bisogni della collettività, anche alla luce di una costante contrazione della spesa pubblica, attraverso fonti aggiuntive di finanziamento.
2. I benefici di natura assistenziale e sociale possono essere, a titolo esemplificativo, le Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
3. L'amministrazione si impegna ad incentivare l'adesione al sistema di previdenza complementare Perseo-Sirio, e a dare le dovute informazioni ai lavoratori del fondo negoziale di categoria garantendo la quota a suo carico.
4. Le parti concordano di istituire il buono pasto elettronico di € 6,80 dall'anno 2024 come forma di welfare integrativo.
5. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art.79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa.
6. In sede di prima applicazione si valuterà l'utilizzo prioritariamente delle risorse derivanti dai piani di razionalizzazione di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL del comparto Funzioni locali del 21/05/2018. Le parti si riservano di definire annualmente le risorse di cui al presente articolo.

Buono pasto

1. Ai sensi dell'articolo 35 comma 1 del CCNL del 16/11/2022, l'ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali.
2. In linea con quanto disposto dall'art. 35 comma 2 del CCNL del 16/11/2022, possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o,

¹⁷ 5. In relazione ai processi di cui al comma 4, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. La restante quota è versata annualmente dagli enti e dalle amministrazioni dotati di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato. La disposizione di cui al precedente periodo non si applica agli enti territoriali e agli enti, di competenza regionale o delle provincie autonome di Trento e di Bolzano, del SSN. Le risorse di cui al primo periodo sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di cui al comma 4 e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e i Ministeri la verifica viene effettuata dal Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per il tramite, rispettivamente, dell'UBRRAC e degli uffici centrali di bilancio e dalla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica.

6. I piani adottati dalle amministrazioni sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.

alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una **pausa non inferiore a trenta minuti**; e', in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

3. Le parti concordano le seguenti modalità di fruizione del servizio mensa:
 - l'attività lavorativa deve essere prestata al mattino, con prosecuzione nelle ore pomeridiane, purché sia garantita una presenza minima in servizio di almeno 7 ore;
 - in caso di articolazione dell'orario in turni, il servizio mensa viene garantito per il turno pomeridiano con prosecuzione nelle ore serali;
 - la pausa deve essere registrata dai terminali per la rilevazione delle presenze;
4. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10 del CCNL del 16/11/2022, possono fruire della pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro per la durata di trenta minuti, (ridotta ad almeno dieci minuti senza erogazione del buono pasto) le figure indicate di seguito, a condizione che il servizio prestato ammonti ad almeno 6,5 ore di lavoro continuative al fine di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi:
 - a) personale appartenente alla polizia locale;
 - b) personale della protezione civile;
5. Per l'anno 2023 e fino all'attivazione del nuovo servizio previsto per l'anno 2024 si individua un importo massimo di € 6,80 per ogni pasto consumato.

Art. 25 - Indennità di reperibilità

1. La contrattazione decentrata ai sensi dell'art.7, comma 4, lett.i)e k), ha la facoltà di elevare la misura dell'indennità di reperibilità e i turni nell'arco del mese previsti dall'art.24 del CCNL 21.05.2018.¹⁸

¹⁸ 1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 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 pronta 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.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

7. La disciplina del comma 6 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.

8. Art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000: Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

2. Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente con apposito atto dirigenziale, o nell'apposito regolamento negli enti privi di dirigenza, il personale coinvolto nel relativo servizio di pronta reperibilità, ha titolo di percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto fissata nell'importo di euro 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato ad euro 20,65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. Nel caso di particolari situazioni di emergenza climatica o ambientale è possibile aumentare fino a 7 volte al mese il limite in cui il singolo dipendente può essere messo in reperibilità nel corso di un mese. Detto aumento di turni di reperibilità nei periodi di particolare attività non può superare la durata di mesi tre continuativi.
4. Nell'ipotesi cui al comma precedente e limitatamente ai turni di reperibilità eccedenti il numero di 6 nel corso dello stesso mese, l'indennità base di reperibilità è elevata ad euro 13,00.
5. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base di attestazione da parte del responsabile del servizio.
Per quanto non disciplinato nel presente articolo si rimanda all'art.24 del CCNL 21.05.2018.

TITOLO IV - LAVORO A DISTANZA

CAPO I - LAVORO AGILE

Art. 26 - Disciplina lavoro agile

Il lavoro agile dell'ente è disciplinato dal "Regolamento Comunale per la disciplina del lavoro agile", approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n.159 del 22/09/2022.

TITOLO V - DISPOSIZIONI INERENTI LA QUALITA' E LA SICUREZZA DEL LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE

Art. 27 - Elevazione limiti in materia di turni.

1. In applicazione all'art.7, comma 4, lett l) del CCNL 16.11.2022, si concorda che nel caso di effettuazione di turni notturni, il limite di 10 potrà essere superato in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, anche in caso di neve, che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.
2. In applicazione, all'art.7, comma 4, lett l) del CCNL 16.11.2022 si integrano le situazioni personali o familiari previste dall'art.30 comma 8 in materia di turni di lavoro notturni:
 - genitori separati o divorziati che abbiano figli minori di anni 14.
3. Per quanto non previsto nel presente articolo si richiama interamente la normativa di cui all'art.30 del CCNL 16.11.2022.

Art. 28 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

1. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. m) CCNL 16.11.2022, l'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs.81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
4. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
5. Nel caso di delega delle funzioni come previsto dall'art.16 del D.lgs 81/2008 e per gli obblighi in capo al preposto di cui all'art.19, la contrattazione decentrata valuterà se tale attività rientri nella tipologia delle funzioni di responsabilità previste all'art.22 del presente CCDI.
6. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
7. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.
8. La parte sindacale si impegna a individuare, e conseguentemente comunicare al datore di lavoro, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvederne alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.

Art. 29 - Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Ai sensi dell'art.7, comma 4, lett. n) CCNL 16.11.2022, la contrattazione decentrata ha la facoltà di elevare il contingente dei rapporti a tempo parziale ai sensi dell'art.53, comma 2, del CCNL 21.05.2018.¹⁹
2. Il contingente di personale da destinare a tempo parziale è riferito alle singole Aree giuridiche e corrisponde al 25% della dotazione organica complessiva di personale riferite alle date di scadenza per la presentazione delle domande (30 giugno e 31 dicembre di ogni anno).
3. La percentuale si ottiene con arrotondamento per eccesso delle frazioni decimali che risultano dal calcolo della percentuale del 25% dell'organico di ogni area giuridica, con esclusione del personale incaricato di Elevata Qualificazione, del personale dirigenziale e del personale assunto durante il periodo di prova.

26. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

4. Detta percentuale del 25% può essere aumentata di un ulteriore 10% fino ad arrivare al 35% di ogni area giuridica in presenza di gravi e documentate situazioni personali e familiari, quali:
 - dipendenti portatori di disabilità o in particolari situazioni psicofisiche anche con necessità di cura incompatibile con il tempo pieno;
 - dipendenti che rientrano dal congedo di maternità e paternità;
 - assistenza a familiari (coniugi, conviventi, figli, genitori e altri familiari conviventi) non autosufficienti o con gravi patologie, comprovate da idonea certificazione medica;
 - presenza di figli fino alla scuola primaria e secondaria di primo grado;
 - presenza di famiglia numerosa composta di almeno tre figli, anche se non tutti minori;
 - cura ed educazione dei nipoti.
 - malati oncologici e necessitanti di terapie mediche.
5. In detti casi, in deroga alle procedure individuate nel regolamento del tempo parziale adottato dall'ente, le domande sono presentate senza limiti temporali.

Art. 30 - Limite individuale annuo banca delle ore

1. Ai sensi dell'art.33 CCNL 16.11.2022, è istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, ai sensi dell'art.7, comma 4, lett. o) CCNL, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è stabilito in 36.
5. Le parti si incontrano periodicamente per monitorare l'utilizzo dell'istituto nel rispetto delle esigenze formative, personali e familiari dei dipendenti, tenuto conto delle esigenze organizzative e di servizio della struttura di appartenenza.
6. Entro il 30 novembre dell'anno di maturazione, il dipendente che abbia accantonato delle ore nella banca appositamente istituita, deve confermare la propria intenzione al recupero da effettuarsi entro l'anno successivo, in caso contrario si provvede alla liquidazione del dovuto con le risorse accantonate nel fondo per il lavoro straordinario.
7. L'amministrazione si impegna a dare informazione ai sensi dell'art.4, comma 6 CCNL alle parti sindacali dell'andamento della banca delle ore. L'organismo Paritetico per l'innovazione avrà il compito di individuare finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
8. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
9. Per la complessiva disciplina dell'istituto si rinvia all'art. 33 del CCNL 16.11.2022.

Art. 31 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria

1. Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria sia rispetto all'orario di ingresso che all'orario di uscita in anticipo o in posticipo rispetto all'orario di lavoro pari a 30 minuti.
2. Qualora dall'applicazione del comma precedente derivi un debito orario in quanto la flessibilità non è stata recuperata in giornata, detto debito deve essere recuperato entro due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente/responsabile, ai sensi dell'art.36, comma 3 CCNL 16.11.2022.
3. La flessibilità è uno strumento che consente al lavoratore di gestire il tempo lavoro e non può mai esser considerato come lavoro straordinario con diritto a pagamento o a recupero per eccedenze di orario.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - 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.
5. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'ente. Per tali dipendenti si conviene che la flessibilità oraria sia di 10 minuti.

Art. 32 - Orario multiperiodale

1. Premesso che le parti auspicano l'utilizzo dell'istituto così come disciplinato dall'art. 31 del CCNL, anche in funzione deflattiva circa l'utilizzo del lavoro straordinario, si conviene che allo stato attuale non appare necessario elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo.

Art. 33 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario settimanale

1. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003.
2. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo.

Art. 34 - Elevazione limite massimo individuale lavoro straordinario

6. Le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato dall'art. 14, comma 4, del CCNL del 01.04.1999 in 180 ore annue, così come previsto

dall'art.32 comma 3 del CCNL 16.111.2022.²⁰

1. Le parti si riservano modifiche al presente articolo in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto integrativo.
2. L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di superare la media delle 48 ore settimanali comprensive di lavoro straordinario, calcolata con riferimento all'arco temporale di 6 mesi, ai sensi dell'art.4 comma 4 del D.Lgs 66/2003, per imprevedibili esigenze di servizio, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

Art.35 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche.

1. Il cambiamento tecnologico ed organizzativo implica delle ricadute che coinvolgono gli aspetti legati all'innovazione dei processi e delle procedure interne all'organizzazione dell'Ente a cui consegue un mutamento del modo di operare da parte dei singoli lavoratori e delle strutture di appartenenza.
2. Per guidare l'innovazione tecnologica si palesa necessario un coordinamento dei diversi livelli di responsabilità con l'obiettivo di migliorare la capacità di risposta dell'Ente ai bisogni della collettività, mediante il rafforzamento ed il potenziamento delle qualità delle risorse umane, la solidità dei sistemi di performance management e la digitalizzazione.
3. Le parti danno atto che l'innovazione tecnologica rappresenta un percorso che non coinvolge soltanto gli aspetti amministrativi, giuridici e tecnici, ma richiede una nuova cultura, consapevolezza, apprendimento e multidisciplinarietà, oltre alla dotazione di nuove risorse finanziarie.
4. In tale contesto si inserisce la disciplina del lavoro a distanza che necessita da parte dell'Ente di un investimento tecnologico per digitalizzare e sburocratizzare i processi della pubblica amministrazione e renderli fruibili alla cittadinanza in forma digitale, consentendo nello stesso tempo ai lavoratori addetti alle attività smartabili di richiedere il lavoro agile o da remoto, come forma ordinaria del lavoro, così come previsto agli art.31, 32, 33 del presente contratto.
5. Le innovazioni tecnologiche hanno la finalità di migliorare la qualità del lavoro e di accrescere la professionalità dei dipendenti, mediante l'adozione di azioni permanenti, tra le quali:
 - la formazione: attraverso lo strumento del confronto realizzare piani formativi con l'obiettivo di coinvolgere tutti i lavoratori, al fine di acquisire conoscenze per accrescere il livello di competenza dell'ente;
 - assunzioni di nuove professionalità; attraverso lo strumento del confronto partecipare alla formazione del piano triennale del fabbisogno del personale per rinforzare l'organico nell'ottica del cambiamento;
 - percorsi di carriera: prevedere adeguate riserve nelle procedure concorsuali per consentire ai dipendenti di ricoprire nuovi ruoli di responsabilità e facilitare lo sviluppo professionale per coloro che intendono mettersi in gioco, utilizzando anche le possibilità previste dall'art.16, comma 6, del Ccnl, con lo stanziamento dello 0,55% del monte salari anno 2018 per le progressioni mediante procedura transitoria, come richiamato all'art.9 del presente contratto;

27. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario).

- l'organizzazione dell'ente: adeguare l'organizzazione a nuovi livelli di responsabilità che possono essere il motore del cambiamento tecnologico e dell'innovazione.
- risorse finanziarie: destinare adeguate risorse finanziarie a progetti di innovazione e crescita.

6. Le parti concordano di investire l'Organismo Paritetico per l'Innovazione, al fine di formulare proposte alle parti negoziali ai sensi dell'art.6 del CCNL.

Art. 36 - Riposo compensativo per attività prestata in una giornata di festività infrasettimanale

1. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett.ac) del CCNL del 16/11/2022, ai lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata di festività infrasettimanale, possono usufruire, in luogo dell'indennità di turno, di un riposo compensativo per un numero equivalente di ore. Spetta quindi al lavoratore esercitare l'opzione per il riposo compensativo anziché la maggiorazione oraria.
2. Anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'onere relativo alla predetta indennità di turno maggiorata è computato figurativamente a carico del fondo delle risorse decentrate.
3. La fruizione del riposo compensativo deve essere compatibile con le esigenze organizzative e di servizio, a tal fine sono necessarie una tempestiva richiesta al competente dirigente/responsabile, e il consenso preventivo di quest'ultimo sul periodo prescelto dal lavoratore.
4. Il riposo compensativo deve essere fruito entro un mese dalla maturazione.

TITOLO VI - SEZIONE SPECIALE - POLIZIA LOCALE

Il presente Titolo si applica esclusivamente al personale della polizia locale che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art.95 del CCNL del 16/11/2022, che integra la disciplina applicabile al personale di Polizia Locale contenuta nel Titolo VI - sezione per la polizia locale del CCNL del 2018.

Art. 37 - Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - art.22, comma 3-bis, DL 24/04/2017 n.50, convertito in legge 96/2017;
 - art. 56-ter del CCNL 21/05/2018;
 - art.38, commi 3 e 5 del CCNL 14/09/2000;
 - art.14, comma 4 del CCNL 01/04/1999;
 - al Regolamento Comunale, previa informazione alle OO.SS. e alla RSU.
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
3. I costi dei servizi svolti dal personale del Servizio di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri

della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

**Art. 38 - Utilizzo dei proventi delle violazioni al Codice della strada
(art.98 CCNL 16/11/2022)**

1. Il Comune, in sede di destinazione delle risorse di cui all'art. 208 del D.Lgs. n.285/1992, costituisce uno specifico fondo di previdenza complementare per il personale a tempo indeterminato della Polizia Locale da finanziare con una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse di cui al citato art.208, comma 4 lettera c) e comma 5) del D.Lgs. n. 285/1992. A tal fine verrà versata al suddetto fondo previdenziale la percentuale del 12% dei proventi derivanti dalle sanzioni amministrative accertate ed incassate nell'anno di riferimento, entro il limite massimo di € 1.100,00 annuo per ogni operatore in servizio, come stabilito da un accordo dei Sindaci del distretto recepito con Delibera di Giunta n.130/2021.
2. Le risorse di cui al precedente comma 1 costituiscono contributi datoriali da erogare al Fondo di Previdenza complementare Perseo-Sirio e saranno versate con le modalità previste dall'ordinamento;

Delle risorse di cui al comma 1 saranno beneficiari i dipendenti del Settore di Polizia Locale a tempo indeterminato con funzioni di vigilanza in servizio in proporzione all'orario contrattuale di lavoro.

Art. 39 - Indennità di servizio esterno (art.7 comma 4 lett.e) CCNL 16/11/22)²¹

1. Ai sensi dell'art.100 del CCNL 16/11/2022 al personale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza viene corrisposta una indennità giornaliera.
2. Le parti convengono che l'indennità di servizio esterno spetti a tutto il personale con la qualifica di "Istruttori" e "Funzionari ed EQ" appartenente alla Polizia Locale che si trovi a svolgere la propria attività in situazioni di particolare "rischio", consistenti nella esposizione ad agenti atmosferici ed ai rischi connessi alla prestazione del servizio in ambienti esterni;
3. Si conviene inoltre che l'indennità di "servizio esterno" non spetti qualora il personale di cui al comma 2 svolga il proprio servizio presso gli uffici del comando del Servizio di Polizia municipale ovvero presso altri uffici ed anche presso altri enti. In quest'ultimo caso, infatti, non ricorre quell'esigenza di ristorare l'attività di operatore di polizia municipale resa maggiormente gravosa poiché esposta a particolari fattori di rischio ambientale, in quanto ciò costituisce una semplice modalità di articolazione del servizio.
4. Le parti convengono di quantificare l'indennità in euro 3,00 al giorno senza alcuna distinzione legata allo svolgimento dell'attività in orario notturno o festivo.
5. Per il calcolo dell'indennità di "servizio esterno" spettante si procederà sommando le giornate di servizio esterno effettuate dal personale di cui al comma 2 ed indicate dal Responsabile del Servizio all'atto di assegnazione degli ordini di servizio settimanali ai singoli Agenti.

²¹ e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

- 6.E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza dei Responsabili di Area/Settore.
7. Il Responsabile del Settore Polizia Locale dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti: nominativi e numero dei servizi effettuati.
- 8.L'indennità di cui al presente articolo:
- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 CCNL 16/11/2022;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;
 - non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art.84-bis del CCNL del 16/11/2022.

Art.40 - INDENNITA' DI FUNZIONE DEL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

1. In base all'art.97 del CCNL 16/11/2022 gli enti possono erogare al personale di cui al presente Capo inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari (non titolari di incarichi di EQ), una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'indennità di cui al presente articolo può essere corrisposta nei limiti delle risorse a disposizione ed è determinata tenendo conto nello specifico:

- del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
- delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali ed ambientali degli enti

L'importo massimo annuo erogabile è di € 3.000, elevabile ad €4.000 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari, da corrispondere per dodici mensilità.

3. In relazione alle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali ed ambientali in cui operano gli agenti di polizia municipale di Bovolone, in considerazione del fatto che le prestazioni lavorative si svolgono in regime di convenzione nel territorio di 9 comuni (Angiari, Bovolone, Concamarise, Isola Rizza, Nogara, Oppeano, Roverchiara, Salizzole, San Pietro di Morubio), si concorda di graduare l'indennità di funzione spettante ai dipendenti, formalmente incaricati dal Responsabile del Servizio di polizia municipale di ricoprire ruoli che comportino l'esercizio di compiti caratterizzati da particolari responsabilità, così come di seguito indicati:

CATEGORIA DEL PERSONALE PL	GRADO DEL PERSONALE	IMPORTO MASSIMO EROGABILE ANNUO
ISTRUTTORI PL	Vice istruttore	Da €1000 a €1500
	Istruttore	Da €1200 a €1700
	Istruttore Capo	Da €1500 a €2000
FUNZIONARI PL	Vice Commissario	Da €2000 a €2500
	Commissario	Da €2200 a €2700
	Commissario Vice Comandante	Da €2500 a €3000

4. L'erogazione dell'indennità avviene proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi) e non compete per i periodi nei quali la relativa funzione non viene esercitata. Il riconoscimento dell'indennità è inoltre subordinato all'attestazione del Responsabile

di area/settore relativamente alle Responsabilità effettivamente assolte ed è determinata secondo i criteri di cui alla seguente Tabella:

TABELLA PER LA QUANTIFICAZIONE DELL'INDENNITA' DI FUNZIONE

DESCRIZIONE DELLA TIPOLOGIA DI RESPONSABILITA'	SI	NO
1.Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo coordinamento di personale)		
2.Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici		
3.Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi		
4.Responsabilità di preposizione di strutture complesse/strategiche		
5.Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse		
6.Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito di competenze esercitabili		
7.Responsabilità di attività quando non incorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori		
8.Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni ad alta specializzazione (per alta specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es.responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro etc.)		
9.Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza		
10.Responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni) e di supporti consulenziali in genere		
11.Responsabilità di gestioni di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto ancorchè senza poteri decisionali		
CRITERIO DI DETERMINAZIONE	IMPORTO ANNUO LORDO	
Presenza nella posizione specifica di almeno 2 SI (fattispecie di Responsabilità)	In proporzione all'importo annuo previsto in relazione alla categoria e al grado ricoperto	
Presenza nella posizione specifica di almeno 5 SI (fattispecie di Responsabilità)	In proporzione all'importo annuo previsto in relazione alla categoria e al grado ricoperto	
Presenza nella posizione specifica di 8 SI (fattispecie di Responsabilità)	In proporzione all'importo annuo previsto in relazione alla categoria e al grado ricoperto	
Presenza nella posizione specifica di oltre 8 SI (fattispecie di Responsabilità)	In proporzione all'importo annuo previsto in relazione alla categoria e al grado ricoperto	

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023 CCNL 2019/2021	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 C. 1 CCNL 2016/2018	278.990,48
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 C. 2	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA/ ASSEGNI AD PERSONAM - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	6.033,82
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)	-
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - OBBLIGHI DI LEGGE	-
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - SCELTE DEGLI ENTI	-
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI	-
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	-
ARMONIZZAZIONE RETRIBUZIONI DIPENDENTI DELLE PROVINCE - ART. 1 COMMA 800 L. 205/2017	-
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2019/2021	
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 79 COMMA 1 LETT. C) NUOVE ASSUNZIONI ART. 33 D.L. n. 34/2018	8.599,90
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 C. 2	14.633,72
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART.67 C. 2	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	5.657,60
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	7.691,83
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 C. 1	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	5.661,50
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)	6.690,19
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3	11.217,31
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 C. 2	36.918,43
TOTALE RISORSE STABILI	330.542,63
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 C. 3	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE	-
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA - SPESE COMPENSATE	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	-
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	634,86
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	200,00
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	-
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)	-
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 C. 2	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)	23.209,52

SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C)	3.000,00
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 98 COMMA 1 LETTERA C - PROVENTI C.D.S.	6.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 C. 2	33.044,38
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 C. 3	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE	5.791,34
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) - CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 34/2016	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA SPESE CONTROPARTE	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	32.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	1.670,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI	10.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	-
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)	-
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)	1.334,02
0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021	4.956,15
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA AGLI ANNI 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) E COMMA 5 CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	11.323,00
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 80 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 79 COMMA 1 E COMMA 2)	-
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 C. 2	67.074,51
TOTALE RISORSE VARIABILI	100.118,89
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	430.661,52
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	326.668,58
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	103.992,94
Decurtazioni	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER DISPOSIZIONI DI LEGGE	-
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER SCELTE DISCREZIONALI	-
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	-
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUIES DEL D.LGS. 165/2001)	-
ALTRE DECURTAZIONI....	
TOTALE DECURTAZIONI	-
TOTALE DEL FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	430.661,52
EVENTUALE DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA E DEL D.LGS 75/2017 (SUPERAMENTO "TETTO" 2016)	11.311,18
SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	419.350,34

COMUNE DI BOVOLONE (VR)		
DESTINAZIONI REGOLATE DALL'ACCORDO ANNUALE DI UTILIZZO ANNO 2023		
Fonte	Descrizione	Importo
CCNL 16/11/2022	Art. 80, comma 2, lett. j) - Differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	€ 20.000,00
CCNL 16/11/2022	Art. 98 comma 1, lett c	€ 6.000,00
CCNL 16/11/2022	Art. 79, comma 2, lett. c) - Scelte organizzative gestionali e di politica retributiva	€ 3.000,00
CCNL 16/11/2022	Art. 80, comma 2, lett. h) - Compenso ai messi notificatori di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) secondo la disciplina dell'art. 54 del CCNL 14/09/2000	€ 200,00
C.C.N.L. 21/05/2018	Art. 67 comma 3 lett.a) - Accordi Collaborazione	€ -
TOTALE RISORSE DESTINATE		€ 29.200,00
C.C.N.L. 21/05/2018	Art. 68 comma 2 lett.a) e b) - Premi correlati alla performance	€ 87.480,34
DESTINAZIONE VINCOLATE E STORICHE		
CCNL 16/11/2022	Art. 80 comma 1 - Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. B) e c) CCNL 22/01/2004)	€ 33.000,00
CCNL 16/11/2022	Art. 80 comma 1 - Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	€ 140.000,00
CCNL 16/11/2022	Art. 80 comma 2 lett. d) - Indennità turno	€ 24.000,00
CCNL 16/11/2022	Art. 80 comma 2, lett. c) - Indennità condizioni di lavoro di cui all' Art. 70-bis, comma 1, lett. a) CCNL 21/05/2018 (Disagio)	€ 12.000,00
CCNL 16/11/2022	Art. 80 comma 2, lett. c) - Indennità condizioni di lavoro di cui all' Art. 70-bis, comma 1, lett. a) CCNL 21/05/2018 (Rischio)	
CCNL 16/11/2022	Art. 80 comma 2, lett. c) - Indennità condizioni di lavoro di cui all' Art. 70-bis, comma 1, lett. a) CCNL 21/05/2018 (Maneggio valori)	
CCNL 16/11/2022	Art. 80 comma 2 lett. d) - Indennità reperibilità	€ 2.000,00
CCNL 16/11/2022	Art. 80 comma 2 lett.e) - Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1 CCNL 21/05/2018	€ 32.000,00
CCNL 16/11/2022	Art. 80 comma 2 lett.f) - Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018	€ 2.500,00
CCNL 16/11/2022	Art. 80 comma 2 lett.f) - Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies CCNL 21/05/2018	€ 7.000,00
CCNL 16/11/2022	Art. 80 comma 2 lett.e) - Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, lett. a) CCNL 21/05/2018 (Anagrafe)	€ 6.500,00
CCNL 16/11/2022	Art. 80 comma 2 lett.e) - Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, lett. a) CCNL 21/05/2018 (Elettorale)	
CCNL 16/11/2022	Art. 80 comma 2 lett.e) - Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, lett. a) CCNL 21/05/2018 (Tributi)	
CCNL 16/11/2022	Art. 80 comma 2 lett.e) - Compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018 (Archivisti informatici)	
CCNL 16/11/2022	Art. 80 comma 2 lett.g) - Incentivi funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. 50/2016	€ 32.000,00
CCNL 16/11/2022	Art. 80 comma 2 lett. d) - Compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/09/2000 (Maggiorazione lavoro festivo)	€ 500,00
CCNL 16/11/2022	Art. 80, comma 2, lett. g) - Compenso previsto da disposizione di legge di cui all'Art. 67, comma 3, lett. c)	€ 1.170,00
CCNL 16/11/2022	Art. 80 comma 2 lett.g) - Incentivi accertamenti IMU - TARI art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018	€ 10.000,00
TOTALE DESTINAZIONI VINCOLATE E STORICHE		€ 302.670,00
TOTALE GENERALE		419.350,34