



COMUNE DI LENTINI

(Libero Consorzio Comunale di Siracusa)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 155

data 16 DIC 2024

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL C.C.D.I. APPLICATIVO DEL CCNL FL 2019/2021 PER IL TRIENNIO 2024/2027 – PARTE GIURIDICA.

L'anno duemilaventiquattro il giorno sedici del mese di Dicembre alle ore 14,15 e segg., nell'aula delle adunanze, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Sigg.

		P	A	
1. LO FARO	Rosario	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sindaco
2. FILLORAMO	Agnese	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Assessore
3. VASTA	Giuseppe	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vice Sindaco
4. FISICARO	Giuseppe	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Assessore
5. SANZARO	Efrem	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Assessore

4 | 1

Assiste il Segretario Generale, dott.ssa Anna Bongiorno. Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la proposta di deliberazione entro riportata;
Visti i pareri espressi ai sensi dell'art. 53 della L. n. 142/90, recepita con L.R. n. 48/91 e successive modificazioni;
Con voti unanimi favorevoli,

DELIBERA

di approvare la entro riportata proposta di deliberazione, con le seguenti: (1)

aggiunte/integrazioni (1) ..

.....

modifiche/sostituzioni

.....

con separata unanime votazione; potendo derivare all'Ente danno nel ritardo della relativa esecuzione, stante l'urgenza, dichiarare la presente delibera immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 16 della L.R. n. 44/91.(1)

con separata unanime votazione, dichiarare la presente immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art 12, comma 2° della L.R. 44/91.

(1) Segnare con X le parti deliberate e depennare le parti non deliberate

N.B. Il presente verbale deve ritenersi manomesso allorquando l'abrasione, l'aggiunta o la correzione al presente atto non sia affiancata dall'approvazione del Segretario verbalizzante.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI G.M.

N. 163 DEL 16 DIC 2024

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL C.C.D.I. APPLICATIVO DEL CCNL FL 2019/2021 PER IL TRIENNIO 2024/2027 – PARTE GIURIDICA

Proponente:



Redigente: *Cinzia Lombardo*

RICHIAMATI:

- la Delibera n.109 dell'8/08/2024 con cui la Giunta ha approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2024/2026, ex art. 151 del D. Lgs. n.267/2000 e art. 10 del D. Lgs. 118/2011;
- che alla suddetta Delibera G.M. n.109/2024 è allegata la tabella relativa ai parametri di riscontro della situazione di deficitarietà strutturale di cui al D.M. 28 dicembre 2018;
- la Delibera n. 55 del 28/10/2024 con cui il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di previsione finanziario 2024/2026 ex artt. 151 del D.lgs n.267/2000 e 10 del D.lgs n.118/201;
- la Delibera n. 139 del 30/10/2024 con cui la Giunta ha approvato il Piano esecutivo di gestione, esercizio 2024 2026 - assegnazione risorse finanziarie;
- la Deliberazione della Giunta Comunale n. 186 del 05/12/2022 esecutiva, con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica;

PREMESSO CHE:

- l'entrata in vigore del CCNL 16/11/2022 comporta la necessità di procedere all'apertura delle trattative con le OO.SS. e la RSU finalizzate alla stipula del nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) di ente;
- con nota prot. n. 19641 del 24/06/2024, è stato avviato il negoziato sulla proposta di parte pubblica di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennio 2024/226 per il personale non dirigente del Comune di Lentini;
- l'Assessore al Personale, nella sua qualità di organo di indirizzo, ha partecipato agli incontri per la formulazione delle linee di indirizzo alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica per la conduzione delle procedure della contrattazione integrativa;
- nel corso delle riunioni di D.T. tenutesi dal 1° ottobre al 12 novembre 2024 è stata svolta l'attività di contrattazione decentrata integrativa finalizzata alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) relativo al triennio 2024/2026, alla luce delle disposizioni introdotte dal CCNL 16/11/2022 già richiamato, e, in particolare, dall'articolo 7 del medesimo, nel testo e nei contenuti proposti di cui all'Allegato A) alla presente deliberazione in atti, promuovendo la conclusione delle trattative nel rispetto dei tempi stabiliti all'articolo 8 del medesimo contratto collettivo;

PRESO ATTO CHE :

- i negoziati in Delegazione Trattante si sono conclusi in data 12 novembre con la sottoscrizione provvisoria del C.C.D.I. del Comune di Lentini;
- è necessario sottoporre alla Giunta, alla conclusione dei lavori del Tavolo, onde ottenere l'autorizzazione alla stipula definitiva, la pre-intesa di accordo sul CCDI in argomento, previo parere positivo dell'organo di revisione;
- il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere positivo sulla pre-intesa di C.C.D.I.

PROPONE

1. **DI PRENDERE ATTO** della pre-intesa di C.C.D.I. per il personale non dirigente del Comune di Lentini annualità 2024/2026, sottoscritta in data 12/11/2024, che allegata alla presente ne costituisce parte integrante e sostanziale;
2. **DI AUTORIZZARE** la Delegazione Trattante di parte pubblica, presieduta dal Segretario Generale, alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) relativo al triennio 2024/2026, alla luce delle disposizioni introdotte dal Ccnl 16/11/2022 già richiamato;
3. **DICHIARARE**, con distinta e separata votazione, resa all'unanimità dei presenti, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ravvisata l'urgenza di provvedere in merito ai sensi dell'articolo 134, comma 4 del D.Lgs 18/08/2000, n.267, al fine di avviare la contrattazione decentrata.

PARERI

Proposta di Deliberazione n.

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL C.C.D.I. APPLICATIVO DEL CCNL 2019/2021 PER IL TRIENNIO 2024/2027 – PARTE GIURIDICA

VISTO DI REGOLARITA' TECNICA

Il Coordinatore del 1° Settore in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento, ai sensi dell'art.49 del D.Lgs 267/2000 rilascia

PARERE FAVOREVOLE

Il Coordinatore del 1° Settore

Firmato digitalmente da

ROCCO SALVATORE AGNELLO

C = IT
Data e ora della firma:
16/12/2024 09:43:50

VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE

Il Responsabile del Servizio Finanziario in ordine alla regolarità contabile del presente provvedimento, ai sensi dell'art.147-bis, comma 1, del D.Lgs 267/2000 e del relativo regolamento comunale dei controlli interni, comportando lo stesso riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente,

rilascia:

PARERE FAVOREVOLE

Il Responsabile del Servizio Finanziario

Firmato digitalmente da

GIOVANNA IACONO

Data e ora della firma:
16/12/2024 10:54:54

Le parti, ~~contenute~~ definite e consolidate i contenuti
nel CCDI, composto da n. 56 articoli e n. 3 allegati,
presentano con le ulteriori modifiche e integrazioni
di cui al presente Verbale, presentando alla sottoscrizione
della predetta la sottopone alle G.R. Assuntoria la
definitiva versione al Coordinatore del 1° Settore, Ufficio
del Personale e per gli adempimenti conseguenziali.
Scelte chiuse alle ore

M. M. M.
10/10/10

Ly ga
Di Gioia
Coordinatore
M. M.



Città di Lentini

Libero Consorzio Comunale di Siracusa

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO applicativo del CCNL 2019-2021

INDICE

TITOLO I - CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

- Art 1 - Finalità
- Art. 2 - Campo di applicazione
- Art. 3 - Vigenza e ambiti del contratto decentrato

TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

- Art. 4 - Obiettivi e strumenti
- Art. 5 - Tempi, modi e forme dell'azione sindacale
- Art. 6 - Esercizio delle attività sindacali: strumenti e prerogative
- Art. 7 - Incontri della Delegazione trattante per il Confronto e la Contrattazione integrativa
- Art. 8 - Organismo paritetico per l'innovazione
- Art.9 – Servizi pubblici essenziali

TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE Capo I - Nuovo sistema di classificazione

- Art. 10 - Prima applicazione del nuovo sistema di classificazione
- Art. 11 - Progressione economica all'interno delle aree attraverso differenziali stipendiali - Criteri

Capo I - Incarichi di Elevata Qualificazione

- Art. 12 - Generalità sugli incarichi di Elevata Qualificazione

TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 13 - Orario di servizio
- Art. 14 - Fasce di flessibilità orarie
- Art. 15 - Lavoro straordinario
- Art. 16 - Banca delle ore
- Art. 17 - Pause per recupero energie e per consumazione pasto
- Art. 18 - Possibilità di riposo compensativo per turno festivo infrasettimanale
- Art. 19 - Principi per la pianificazione delle attività di formazione e aggiornamento
- Art. 20 - Trasferta
- Art. 21 - Reperibilità

TITOLO V - TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 22 - Individuazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale

TITOLO VI - LAVORO A DISTANZA

- Art. 23 - Tipologie di Lavoro a Distanza
- Art. 24 - Lavoro Agile

Art. 25 - Lavoro da Remoto

TITOLO VII - TRATTAMENTO ECONOMICO Capo I

Art. 26 - Retribuzione accessoria: corresponsione

Art. 27 - Fondo risorse decentrate: tempistica per la costituzione

Art. 28 - Fondo risorse decentrate: ripartizione

Capo II - Criteri generali relativi alla incentivazione della Performance Organizzativa e Individuale

Art. 29 - Ottimizzazione della produttività attraverso il "Sistema della Performance"

Art. 30 - Performance Organizzativa

Art. 31 - Performance Individuale

Art. 32 - Differenziazione del premio sulla Performance Individuale

Art. 33 - Strumenti di premialità in funzione della Performance

Art. 34 - Ripartizione e assegnazione delle risorse destinate alla performance

Art. 35 - Metodologia per la differenziazione del Premio Individuale

Art. 36 - Progetti con specifici obiettivi di miglioramento e/o mantenimento

Art. 37 - Criteri per la valutazione dell'indennità di risultato

Art. 38 - Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di E.Q.

Capo III - Indennità

Art. 39 - Principi generali sulle indennità

Art. 40 - Indennità condizioni di lavoro - Criteri

Art. 41 - Indennità per specifiche responsabilità

Art. 42 - Indennità per reperibilità

TITOLO VIII - SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 43 - Indennità di funzione

Art. 44 - Indennità di servizio esterno

Art. 45 - Remunerazione del personale della Polizia Locale che svolge attività per iniziative di privati

Art. 46 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Art. 47 - Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato del personale della Polizia Locale ai fini dell'erogazione della indennità di turno

TITOLO IX - ALTRE INDENNITÀ' E INCENTIVI PREVISTE DA SPECIFICHE NORME

Art. 48 - Compensi previsti da specifiche disposizioni - Generalità

Art. 49 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese di notificazione per incentivi ai messi notificatori

Art. 50 - Incentivazione per funzioni tecniche

Art. 51 - Incentivazione per rilascio concessioni edilizie in sanatoria

Art. 52 - Incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggior gettito ICI

Art. 53 - Incentivazione per il personale dell'ufficio tributi per il maggior gettito IMU e TARI

Art. 54 - Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell'Ente

TITOLO X - NORME FINALI

Art. 55 - Procedure di verifica dell'attuazione delle prescrizioni contrattuali

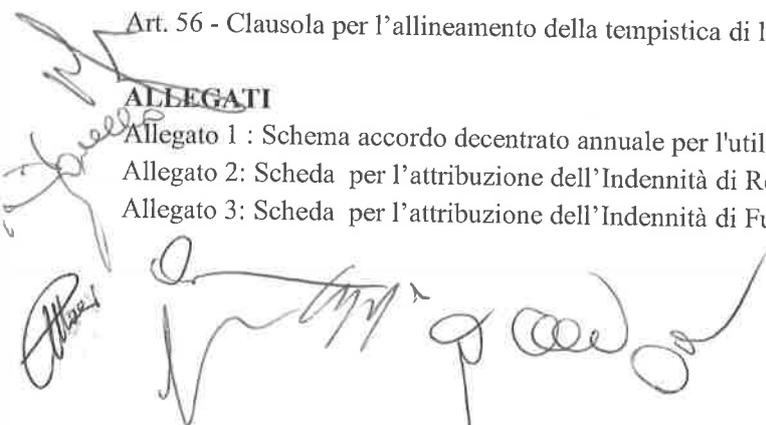
Art. 56 - Clausola per l'allineamento della tempistica di liquidazione degli arretrati

ALLEGATI

Allegato 1 : Schema accordo decentrato annuale per l'utilizzo del Fondo risorse decentrate

Allegato 2: Scheda per l'attribuzione dell'Indennità di Responsabilità

Allegato 3: Scheda per l'attribuzione dell'Indennità di Funzione



TITOLO I
CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1
Finalità

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) è lo strumento attraverso il quale il CCNL 2019-2021 Funzioni Locali (sottoscritto il 16/11/2022) viene applicato nella realtà locale, rendendo l'attuazione delle previsioni contrattuali del Comparto Funzioni Locali più aderenti alle condizioni organizzative specifiche dell'Ente, garantendo la tutela dei diritti dei lavoratori, pari opportunità per lo sviluppo delle professionalità e delle carriere, nonché equità per l'erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte.

Il presente contratto collettivo integrativo di seguito CCDI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i CCNL demandano a tale livello di contrattazione.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrate sono indicate dalla legge e dai ccnl nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

2. Il presente CCI è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa vigente e va interpretato in modo coordinato tra le fonti (principi fondamentali, norme di legge, clausole del CCNL 2019-2021 e dei precedenti CCNL di comparto per le parti non modificate/abrogate, ecc.) di seguito sinteticamente indicate:

- Legge n.300/1970 (c.d. "Statuto dei diritti dei lavoratori")
- D.Lgs. n.165/2001 "Testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego" e ss.mm.ii.
- D.Lgs. n. 150/2009 "Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e ss.mm.ii.
- D.L. 80/2021 art.6 "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" convertito con L. 113/2021 e conseguenti D.P.R. 81/2022 e D.Interm. 132/2022;
- ACN 19/09/2002 "Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali" così come modificato con l'Accordo integrativo del 08/03/2016;
- CCNQ 4/12/2017 "Modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali" e ss.mm.ii.

3. Ogni riferimento normativo citato nel presente CCI è da intendersi "dinamico" e soggetto ad automatico aggiornamento in caso di modifiche/integrazioni della norma.

Art. 2

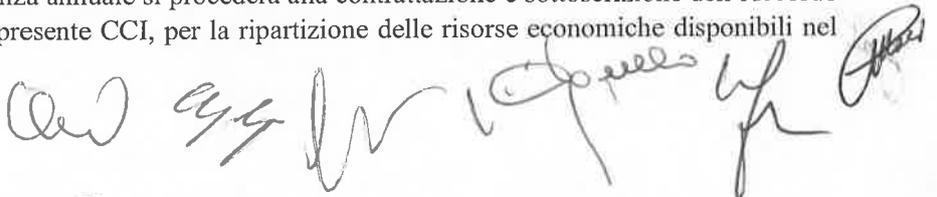
Campo di applicazione

Il presente CCI, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 2019-2021, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'Ente e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro, gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'Ente e non del Fondo per le risorse decentrate.

Art. 3

Vigenza e ambiti del contratto decentrato

1. Il presente CCI si applica per tutto il periodo di validità del CCNL 2019-2021 ed ha decorrenza:
 - dal giorno successivo a quello della sottoscrizione definitiva, per la parte normativa e procedurale (criteri di selezione, criteri di valutazione, ecc.);
 - dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione, per il riconoscimento economico (indennità, performance e premialità, ecc.).
2. Il presente CCI ha durata triennale. Alla scadenza, i suoi contenuti, per la disciplina degli aspetti normativi, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, si intendono rinnovati tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo contratto.
3. Le parti concordano che con cadenza annuale si procederà alla contrattazione e sottoscrizione dell'Accordo Decentrato, parte integrativa del presente CCI, per la ripartizione delle risorse economiche disponibili nel



Fondo risorse decentrate alle varie voci di retribuzione premiale ed incentivante. Per l'Accordo Decentrato annuale viene utilizzato lo schema "Allegato 1", che va allegato al verbale di delegazione trattante di approvazione dello stesso.

4. Il presente CCI sostituisce quelli precedentemente stipulati presso l'Ente.
5. Il CCI (così come l'Accordo Decentrato annuale, che ne è parte integrativa) è inviato all'Aran ed è pubblicato all'Albo Pretorio on-line dell'Ente.
6. Ciascuna delle parti, in caso di contrasto/controversie sulla applicazione di clausole della contrattazione collettiva integrativa, può richiedere l'attivazione delle procedure per l'interpretazione autentica, per come disciplinato dai CCNL e richiamato dal presente CCI.
7. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
8. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole



TITOLO II

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

[artt. 3-10 CCNL 2019-2021]

Art. 4

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale. Esso si attua, nel rispetto dell'art.42 del D.Lgs. 165/2001, attraverso gli strumenti stabiliti dall'ACQ 7/8/1998 e ss.mm.ii., dal CCNQ 4/12/2017 e ss.mm.ii. e dal CCNL 2019-2021 nonché da quanto esplicitato nel presente CCI.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un costante sistema di relazioni sindacali, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Art. 5

Tempi, modi e forme dell'azione sindacale

I tempi, i modi e le forme dell'azione sindacale rappresentano un importante elemento di garanzia su cui calibrare il funzionamento dell'intero sistema delle relazioni sindacali.

Art. 6

Esercizio delle attività sindacali: strumenti e prerogative

1. L'Amministrazione, in ogni luogo di lavoro, cura l'installazione di bacheche sindacali per le comunicazioni ai lavoratori da parte della RSU e delle OOSS.

2. L'Amministrazione assicura alla RSU ed alle OOSS la disponibilità di uno spazio di comunicazione "indipendente" sul sito Internet dell'Ente.

3. Tali spazi fisici e digitali", indicati ai commi 1 e 2, debbono essere chiaramente identificati per permettere al lettore di riconoscerne l'autonoma responsabilità sindacale.

4. L'Amministrazione comunica annualmente alla RSU e alle OOSS l'elenco dei locali idonei per lo svolgimento di assemblee sindacali.

5. L'Amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 del CCNL 2019-2021.

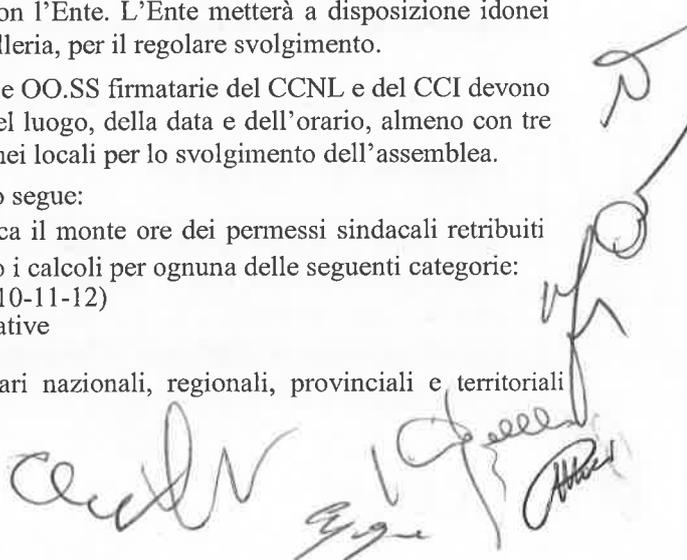
6. Per le Assemblee dei lavoratori valgono le norme contemplate nel CCNQ del 04/12/2017. Le Assemblee possono essere convocate a livello Territoriale, di Ente, di settore/unità organizzativa o anche per area di classificazione e/o per categoria professionale. Il tempo di percorrenza dalla propria sede di lavoro al luogo dell'Assemblea è compreso tra le assenze giustificate.

7. Ai sensi dell'art. 21 della Legge 300/1970, possono essere indetti dalle RSU e dalle OOSS, previa approvazione dell'assemblea generale dei lavoratori dipendenti dell'Ente, referendum su materie riguardanti l'attività sindacale, concordandone le modalità organizzative con l'Ente. L'Ente metterà a disposizione idonei locali e il supporto necessario, ivi compresi il materiale di cancelleria, per il regolare svolgimento.

8. Per lo svolgimento delle assemblee del personale la RSU e OO.SS firmatarie del CCNL e del CCI devono far pervenire la relativa comunicazione, recante l'indicazione del luogo, della data e dell'orario, almeno con tre giorni di anticipo. L'Amministrazione fornisce, su richiesta, idonei locali per lo svolgimento dell'assemblea.

9. Relativamente ai permessi sindacali, viene confermato quanto segue:

- All'inizio di ogni anno solare, l'Amministrazione quantifica il monte ore dei permessi sindacali retribuiti previsti dal CCNQ del 04/12/2017 e ss.mm.ii., distinguendo i calcoli per ognuna delle seguenti categorie:
 - a- permessi sindacali per espletamento del mandato (artt. 10-11-12)
 - da parte dei Dirigenti sindacali delle OO.SS. rappresentative
 - da parte dei Componenti della RSU ...
 - b- permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali



(artt.13-14).

- Oltre il monte ore di cui sopra, le OOSS possono richiedere per i loro coordinatori di settore Sindacali, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale
- La durata degli incontri (con il personale, con la RSU e/o con le OOSS) convocati dall'amministrazione per comunicazioni, consultazioni, confronti, ecc., non viene conteggiata nel monte ore dei permessi sindacali.

10. Il sistema delle relazioni sindacali è definito dal CCNL vigente che individua le materie da sottoporre ai seguenti quattro strumenti :

- Informazione [art. 4 CCNL 2019-2021];
- Confronto [art. 5 CCNL 2019-2021];
- Organismo Paritetico per l'Innovazione (negli Enti con più di 70 dipendenti) [art. 6 CCNL 2019-2021];
- Contrattazione Collettiva Integrativa [artt. 7-8 CCNL 2019-2021].

Art. 7

Incontri della Delegazione trattante per il Confronto e la Contrattazione integrativa

Fatte salve le più ampie previsioni del CCNL 2019-2021, di norma:

- l'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni nei termini temporali stabiliti dal CCNL, con adeguato avviso preventivo;
- per ogni incontro, nella convocazione, deve essere espressamente previsto l'o.d.g. con in allegato la documentazione necessaria per la trattazione;
- il Presidente della delegazione trattante verificherà, all'inizio di ogni incontro la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa;
- di ogni seduta verrà steso un verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti trattati e le eventuali decisioni; lo stesso dovrà essere sottoscritto dai componenti la delegazione trattante presenti. Nel caso in cui sia necessario un rinvio, dovrà essere fissata la data dell'incontro successivo.

Art. 8

Organismo paritetico per l'innovazione [Art. 6 CCNL 2019-2021]

Viste le novità introdotte con l'art. 6 del CCNL 2019-2021, si concorda che per i primi due anni dalla sua costituzione, l'O.P.I. si riunirà almeno quattro volte l'anno, al fine di poter sviluppare una idonea analisi della struttura organizzativa dell'Ente (struttura di servizi/uffici, organigramma del personale, dotazioni strumentali, servizi offerti alla cittadinanza e disservizi, benessere organizzativo dei lavoratori, ecc.) al fine di poter meglio individuare le necessità (per i dipendenti e per la cittadinanza) e valutare azioni di miglioramento (anche sperimentali), anche in relazione alle risorse necessarie e disponibili.

Art. 9

Servizi pubblici essenziali (art.5 A.C.N. 19/09/2002)

Riferimento all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni- Autonomie Locali sottoscritto in data 19/09/2002, integrazione sottoscritta in data 8 marzo 2016.

1. I contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali sono determinati come segue:

Registrazioni di nascita e morte	1 addetto con delega di ufficiale di stato civile
Attività prescritte in relazione a scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti	2 addetti (durante il periodo elettorale)
Interventi urgenti di manutenzioni reti idriche e fognarie	1 tecnico e 1 operaio

Servizi Cimiteriali -	1 addetto
Interventi urgenti di manutenzioni alla rete stradale	1 tecnico e 1 operaio
Ufficio Stipendi - (Art.2,c.2,punto 14 - A.C.N. 19/09/2002)	1 addetto
Servizio di Polizia Municipale (Art.2, c.2, punto 12 -A.C.N. 19/09/2002)	4 addetti
Servizio di protezione Civile	1 addetto
Gestione servizi informatici	1 addetto
Ufficio Protocollo	1 addetto
Assistente sociale	1 addetto

Il suddetto contingente può essere incrementato a discrezione dell'Amministrazione ove ritenuto necessario.

2. I Coordinatori di settore e degli Uffici Autonomi, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del Personale inclusi nei contingenti come definiti al precedente comma. I dipendenti già in turno di reperibilità nella giornata per la quale è previsto lo sciopero sono automaticamente individuati come addetti ai servizi essenziali nel normale orario di servizio. I nominativi sono comunicati alle Organizzazioni Sindacali aziendali ed ai singoli interessati, entro e non oltre il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il Personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione, che viene autorizzata solo in presenza di pari unità di personale della medesima area che accetti la sostituzione medesima.

3. E' fatto divieto ai I Coordinatori di settore e degli Uffici Autonomi di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del Personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e con le modalità di cui al comma precedente. I Coordinatori di settore e degli Uffici Autonomi non devono assegnare prestazioni di lavoro straordinario al Personale esentato dallo sciopero ai sensi del presente articolo, ad esclusione degli interventi di reperibilità.

4. Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui al precedente comma 1°, ne danno comunicazione all'Amministrazione con un preavviso di almeno 10 giorni, precisando la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione. Nel caso in cui lo sciopero riguardi servizi resi all'utenza, l'Amministrazione porta a conoscenza degli utenti, nelle forme ritenute più opportune, la durata e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione deve essere effettuata dall'Amministrazione in caso di revoca di sciopero. Per l'indicazione dei periodi in cui non possono essere indetti scioperi e per le forme di sciopero non ammissibili, si fa riferimento ai Contratti C.N.L. ed alle norme vigenti.

9/9/2002

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately six distinct marks, including what appears to be a large signature, several smaller initials, and a circular stamp or mark. The handwriting is cursive and somewhat stylized.

TITOLO III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I -
NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 10

Prima applicazione del nuovo sistema di classificazione

[art. 13 CCNL 2019-2021]

1. Visto che con la nuova classificazione del personale dipendente si vuole mettere l'Ente nelle condizioni di utilizzare al meglio le professionalità dei propri dipendenti, che possono così accedere ad un percorso agevole ed incentivante per il proprio sviluppo professionale, le parti concordano che, in generale ed in particolar modo in fase di prima applicazione (entro il 31/12/2025), l'Amministrazione, previa analisi delle necessità strutturali dell'organigramma dell'Ente e delle risorse economiche impiegabili, darà priorità alla copertura dei posti vacanti attraverso la progressione tra le aree da effettuarsi con procedure valutative comparative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella C di corrispondenza allegata CCNL 2019/2021.

2. Ai sensi del comma 7 dell'art. 13 del CCNL 2019-2021, devono essere sottoposti a confronto (art. 5 comma 3 lett. o del CCNL 2019-2021) i criteri per l'effettuazione di tali procedure comparative attraverso le quali dovrà essere valutata:

- l'esperienza maturata nell'area di provenienza;
- il titolo di studio posseduto;
- le competenze professionali, acquisite attraverso la formazione certificata e/o l'esperienza.

Allo stesso modo deve essere oggetto di confronto il peso percentuale da attribuire ad ognuno dei suddetti tre fattori, non inferiore al 20%

Art. 11

Progressione economica all'interno delle aree attraverso differenziali stipendiali - Criteri

[art. 7 co.4 lett. c e art. 14 CCNL 2019-2021]

1. Le nuove progressioni economiche all'interno delle aree di classificazione (P.E.I.A.) si realizzano attraverso lo strumento della procedura selettiva di area, attivabile annualmente con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'Accordo Decentrato annuale parte economica che ne ha definito il numero di differenziali stipendiali da assegnare per ogni area di inquadramento e destinato le risorse economiche, sulla base di apposite graduatorie con valenza annuale, elaborate per Ente, in cui si confronta il personale appartenente ad ogni singola area (ex categoria).

2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

3. I criteri generali per partecipare alla PEIA e i requisiti di accesso sono stabiliti dall'art. 14 del CCNL 2019-2021, che vengono integrati con quanto di seguito indicato.

4. In sede di Accordo Decentrato annuale, anche in funzione delle risorse economiche disponibili, verrà concordato:

- se il requisito di accesso alla selezione è mantenuto in 3 anni o se ridotto a 2 anni (in ogni caso, esclusivamente solo in fase di prima applicazione e con riferimento ad annualità successiva alla sottoscrizione del presente CCDI) o elevato a 4 anni; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
- il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna delle Aree di cui all'art. 12 del CCNL 2019-2021.
- 5. Può accedere alla selezione per la PEIA, il personale che ha tutti i seguenti requisiti:
 - Essere in servizio al 1° gennaio dell'anno cui si riferisce la procedura selettiva.
 - Essere in possesso, alla stessa data, dei necessari anni di anzianità nella posizione economica acquisita nell'Ente e/o in altro Ente del comparto Funzioni Locali. Alla determinazione del requisito degli anni di anzianità per l'accesso alla procedura, concorrono, solo nelle ipotesi previste dalla normativa vigente, anche i periodi di assenza per aspettativa o congedo o distacco sindacale che danno luogo ad anzianità di servizio.

- Non avere assenze per oltre il 50% delle proprie giornate lavorative annue nel biennio precedente calcolate al 31 dicembre dell'anno di riferimento. Il godimento di ferie e delle festività soppresse di cui alla L. 937/1977, non vanno conteggiate tra le assenze.

6. Per la selezione si attua la procedura indicata di seguito:

- dopo aver concordato, con l'Accordo Decentrato economico annuale, le risorse economiche da attribuire per la PEIA, il Responsabile di Settore (E.Q.) competente sulla Gestione del Personale formalizzerà il bando per la procedura selettiva e ne avvierà l'iter;
- i dipendenti che sono in possesso dei requisiti minimi potranno fare richiesta di partecipazione nei tempi e modi previsti nel bando; nell'istanza di partecipazione, messa a disposizione e approvata dal settore (E.Q.) competente sulla Gestione del Personale in sede di indizione della procedura, i dipendenti dovranno altresì dichiarare ai sensi dell'art.45 dpr 445/2000, nelle ipotesi ricorrenti, il possesso di titoli/percorsi formativi utili ai fini della valutazione del requisito "capacità culturali e professionali..." di cui al successivo punto 7, lett.c., ovvero produrre contestualmente la relativa documentazione;
- l'Ufficio Gestione del Personale verificherà il possesso di tutti i requisiti di accesso e, successivamente, calcolerà il punteggio di ciascun dipendente;
- la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno di ognuna delle aree di classificazione di cui all'art. 12 del CCNL 2019-2021; tale graduatoria ha validità per il solo anno della selezione.

7. Per la redazione delle graduatorie di area, viene pattuito che il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100, ed a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale, come di seguito indicati:

- alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali, viene attribuita una pesatura del 60%;
- all'esperienza professionale/anzianità maturata nel medesimo profilo, viene attribuita una pesatura del 30%;
- alle ulteriori capacità culturali e professionali, acquisite anche attraverso percorsi formativi, viene attribuita una pesatura del 10%;

Fatte salve le percentuali/pesature attribuite ai criteri di cui al punto 7, del presente articolo lettere a -b c, la definizione dei fattori di valutazione viene rinviata a successivo momento di contrattazione. Tali fattori saranno definiti propedeuticamente, all'avvio della prima nuova procedura di progressione economica orizzontale.

A tal proposito viene specificato che:

- per quanto attiene alle valutazioni di cui al precedente punto "a", sono da prendere in considerazione solo le valutazioni relative alla performance individuale (per tutto il personale dell'Ente, anche per le E.Q. queste ultime proposte dal Nucleo di Valutazione);
- secondo il principio generale di non discriminazione e di pari opportunità già espresso dal comma 9 dell'art.16 del CCNL 2016-2018, si ritiene che il personale comandato/distaccato presso altri enti/amministrazioni/aziende/ecc. abbia diritto a partecipare alle selezioni per le progressioni previste per il personale dell'Ente di effettiva appartenenza; a tal fine l'Ente di appartenenza si farà carico di acquisire dall'Ente utilizzatore le informazioni e le eventuali valutazioni necessarie:
 - in caso di distacco a tempo parziale, l'Ente di appartenenza utilizzerà tali dati per integrare i dati in proprio possesso;
 - in caso di distacco a tempo totale, l'Ente di appartenenza utilizzerà tali dati per sopperire alla mancanza e/o carenza di dati in proprio possesso;
- in caso di parità di punteggio finale tra due o più valutati di una medesima area di classificazione, l'ordine di precedenza è il seguente:
 - maggiore anzianità nella posizione economica di provenienza;
 - maggiore anzianità complessiva nell'Ente;
 - maggiore anzianità anagrafica;

8. La valutazione così redatta deve essere sottoposta al dipendente interessato che la sottoscriverà per presa visione e potrà effettuare delle osservazioni per richiederne un motivato riesame. L'esito di tale riesame dovrà essere comunicato al dipendente richiedente.

9. La graduatoria finale con il dettaglio dei punteggi (parziali e totali) attribuiti viene approvata con Determina del Responsabile del Settore competente sulla Gestione del Personale e, per trasparenza,

pubblicata integralmente "in chiaro" all'Albo Pretorio dell'Ente. I dipendenti che dovessero rilevare errori nei punteggi attribuiti e/o nella posizione attribuitagli in graduatoria, potranno presentare osservazioni e richiesta di ricalcolo entro 15 giorni dalla pubblicazione ed entro l'ulteriore termine di 15 giorni riceverà riscontro da parte dell'Ufficio competente per tale procedura.

CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 12 Generalità sugli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Il CCNL 2019-2021, dall'art. 16 all'art.21, stabilisce in via generale la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione.

2. Tali incarichi vengono conferiti e graduati previa determinazione di criteri generali da parte degli Enti. Tali criteri, ai sensi dell'art.5 co.3 lett.d e lett.e sono oggetto di preventivo confronto con i soggetti sindacali.

3. Viene comunque sin da subito concordato che, essendo tali nomine strettamente connesse con il sistema di gestione e valutazione della performance che ha un ciclo annuale, e che anche le E.Q. sono soggette a valutazione annuale (art. 18 co.4 CCNL 2019-2021), gli incarichi possono essere affidati, di norma, per un periodo massimo non superiore a tre rinnovabili tramite nuovo atto scritto e motivato, non inferire ad un anno e non superiore a tre anni.



TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

Art. 13 Orario di lavoro [art. 29 CCNL 2019-2021]

1 Così come previsto dalla normativa vigente, spetta all'Ente stabilire l'orario di servizio e di apertura al pubblico dei vari Servizi/Uffici. Per l'attuazione di tali orari di servizio, l'Amministrazione, nel rispetto



dell'orario di lavoro contrattuale di ogni dipendente, si organizza attraverso l'utilizzo degli strumenti contrattuali dell'orario ordinario, orario flessibile, turnazioni, orario multi-periodale, nel rispetto delle previsioni generali del CCNL vigente e, nel caso di utilizzo di risorse del Fondo risorse decentrate, previa contrattazione per l'accordo con la RSU ed OO.SS. sulla destinazione delle stesse.

2 L'orario di servizio è articolato di norma in cinque giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, con un rientro pomeridiano. È previsto un orario di servizio su sei giorni, per alcuni servizi esplicitamente individuati dall'Ente (ad es.: Polizia Municipale, Biblioteca, Cimitero, ...).

3 Per quanto non espressamente disciplinato ai precedenti punti, si rinvia in materia all'art.5, c.3, del CCNL 2019/2021.

Art. 14

Fasce di flessibilità orarie

[art. 7 co.4 lett.p e art. 36 CCNL 2019-2021]

1. Sugli orari di servizio individuati dall'Ente, viene consentita una flessibilità in entrata e in uscita. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici. La flessibilità in entrata ed uscita prevista dall'art. 36 del CCNL 2019-2021 vigente deve trovare attuazione nel rispetto del principio testé enunciato.

2. La flessibilità oraria non si applica al personale interessato dalla turnazione o che svolga servizi con tempi ben definiti (personale delle scuole, trasporto scolastico, apertura uffici).

3. I dipendenti di cui all'art. 36, co. 4, CCNL 2019-2021, su preventiva autorizzazione del proprio Responsabile di Settore (E.Q.) trasmessa/comunicata al servizio personale, possono godere di una fascia di flessibilità oraria più ampia di ulteriori 30 minuti rispetto alle previsioni di cui al successivo punto 4, compatibilmente con le esigenze di servizio .

4. La flessibilità dell'orario di servizio consente ai dipendenti di posticipare autonomamente (senza richiesta alcuna) l'ingresso e, conseguentemente, l'uscita della medesima giornata lavorativa (per lo stesso arco di tempo). Tale margine di flessibilità è quantificato in un arco di tempo fino ad un ora la mattina e fino a trenta minuti per il rientro pomeridiano, purché tale flessibilità non intacchi l'orario di ricevimento/apertura al pubblico e l'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente.

Art. 15

Lavoro straordinario

[art. 7 co.4 lett.s e art. 32 CCNL 2019-2021]

Ai sensi del comma 3 dell'art.32 del CCNL 2019-2021, il limite massimo annuo individuale di 180 ore può essere superato per un numero di dipendenti non superiore al 2% del personale in servizio nell'Ente. Rientra in questa fattispecie, per esempio, il lavoro straordinario effettuato in occasione di emergenze di protezione civile dal personale direttamente coinvolto (Protezione civile, Polizia Municipale, ecc.).

Art. 16

Banca delle ore

[art. 7 co.4 lett.o e art. 33 CCNL 2019-2021]

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

2. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

3. In tale conto confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue.

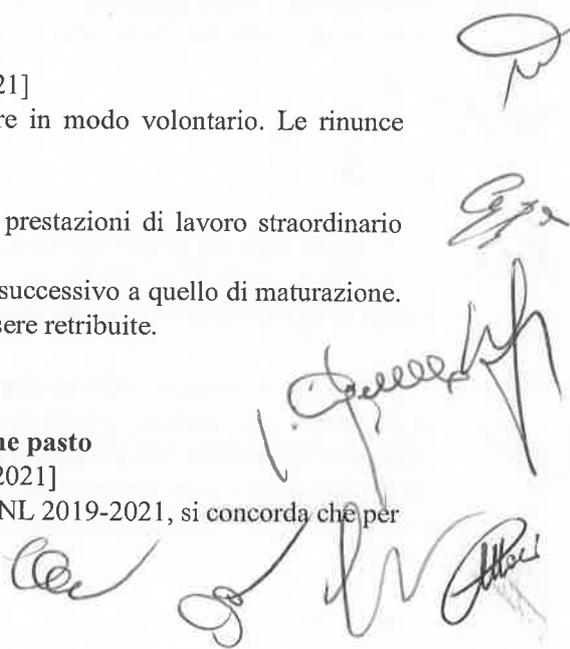
4. Le ore accantonate vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Eventuali ore accantonate e non utilizzate entro tale termine, dovranno essere retribuite.

Art. 17

Pause per recupero energie e per consumazione pasto

[art. 7 co.4 lett.aa e artt. 34- 35 CCNL 2019-2021]

1. Ai sensi del comma 8 dell'art. 29 e del comma 1 dell'art.34 del CCNL 2019-2021, si concorda che per



prestazione di lavoro giornaliera eccedenti le sei ore, ai dipendenti, viene garantita la possibilità di utilizzare un permesso giornaliero di quindici minuti per pausa ristoro ai fini del recupero psicofisico, da fruire a discrezione del dipendente stesso. Tale permesso non necessita di preventiva autorizzazione del Responsabile di Settore (E.Q.).

2. La pausa per la consumazione del pasto non può essere inferiore ai trenta minuti, sia in presenza di mensa che in caso di utilizzo di buono pasto, ferme restando le deroghe previste dal comma 5 e dell'art. 34 e dal comma 10 dell'art. 35 del CCNL 2019-2021.

3. In esecuzione di quanto contemplato dal comma 10 dell'art. 35 del CCNL 2019-2021, il personale dei servizi/uffici di Protezione civile, dei servizi/uffici di Polizia Municipale, dei servizi educativi/scolastici, dei servizi bibliotecari e museali, in funzione delle particolari esigenze di garantire continuità di servizio, possono beneficiare della mensa/buono pasto per una pausa pranzo/cena posta ad inizio o a fine del turno lavorativo non inferiore a 30 minuti e, quindi, senza interruzione dell'attività lavorativa.

4. Le pause di cui ai precedenti commi 1, 2 e 3 vanno registrate attraverso i sistemi elettronici di rilevazione delle presenze utilizzando apposito codice e non sono conteggiate come orario lavorato.

5. È, in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto, la medesima disciplina si applica anche nei casi di attività con prestazioni di lavoro straordinario (Art. 35, c.2 CCNL 2019/2021).

Art. 18

Possibilità di riposo compensativo per turno festivo infrasettimanale

[art. 7 co.4 lett.ac e artt. 30 CCNL 2019-2021]

1. Le parti concordano che i lavoratori turnisti che prestino la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale hanno facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Di norma, ogni dipendente turnista entro il 31 dicembre dovrà comunicare l'opzione prescelta per l'anno successivo. Per il primo anno di applicazione, tale comunicazione dovrà essere effettuata entro 30 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente CCI.

2. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 19

Principi per la pianificazione delle attività di formazione e aggiornamento

[artt. 54-55 CCNL 2019-2021]

1. Ai sensi del comma 3 dell'art.54 e del comma 1 dell'art.55 del CCNL 2019-2021, la formazione del personale è pianificata e programmata dall'Ente, che a tale scopo destinerà una quota annua non inferiore all'1 % del monte salari, così come previsto dal co.13 dell'art. 55 del CCNL 2019-2021.

2. La pianificazione e programmazione delle attività formative e di aggiornamento del personale dovranno tenere conto dei principi generali inerenti le pari opportunità tra i lavoratori al fine di favorire, in modo equilibrato, lo sviluppo professionale di ognuno.

3. Le linee generali necessarie per la stesura della suddetta pianificazione e programmazione sono sottoposte al Confronto con i soggetti sindacali [Art.5 co. 3 lett. I] . Il piano delle attività di formazione e aggiornamento verrà trasmesso all'Organismo Paritetico di cui all'art.6, c.2 CCNL per le iniziative di monitoraggio sulla sua attuazione.

Art. 20

Trasferta

[artt. 57-58 CCNL 2019-2021]

1. Per il trattamento di trasferta si rinvia agli artt. 57 e 58 del ccnl 2019/2021.

2. Per le trasferte di cui all'art.57 comma 1 lett. d del CCNL 2019-2021, qualora il dipendente non chieda il rimborso per le spese del pasto, gli verrà erogato, in sostituzione, un buono pasto.

3. L'Ente si impegna a definire quanto previsto dall'art.43 del CCNL 14/09/2000 e ss.mm.ii., in materia di copertura assicurativa, stipulando apposita polizza in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo direttamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio. Tale polizza è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria R.C. auto, di danneggiamento

del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e dei beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

Art. 21

Reperibilità

[art. 7 co.4 lett.k CCNL 2019-2021 e art.24 CCNL 2016-2018]

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

Handwritten signatures and initials:
A large signature on the left.
A signature on the right with "99" written above it.
A signature below the right signature with "10" written to its left.
A signature below the "10" signature.

Handwritten signature: Cao

Handwritten signature: [Illegible]

TITOLO V
TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 22

Individuazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale

[art. 7 co. 4 lett.n CCNL 2019-2021 e art. 53 co.2 CCNL 2016-2018]

Le parti concordano che, è possibile innalzare fino al 30%, il tetto massimo di cui all'art.53 comma 2 del CCNL 2016-2018, in favore dei dipendenti che abbiano il coniuge o convivente o parenti di 1°-2° grado, che siano:

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

TITOLO VI

LAVORO A DISTANZA

Art. 23

Tipologie di Lavoro a distanza

[titolo VI CCNL 2019-2021]

Il lavoro a distanza è espletabile attraverso le forme del "Lavoro Agile" e/o del "Lavoro da Remoto"; le predette forme di lavoro sono normate rispettivamente dal Capo I e dal Capo II del Titolo VI del CCNL 2019-2021 che nel contempo disapplica il Telelavoro.

Art. 24

Lavoro Agile

[titolo VI capo I CCNL 2019-2021]

1. Ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80/2021 così come convertito con L. 113/2021 e dei conseguenti D.P.R. 81/2022 e Decreto Interministeriale 132/2022, i modelli organizzativi del Lavoro Agile sono determinati dall'Ente all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

2. La stesura dei predetti modelli organizzativi deve essere redatta nel rispetto degli appositi criteri generali e propedeuticamente sottoposta al Confronto con i soggetti sindacali [Art.5 co. 3 lett. 1],

Art. 25

Lavoro da Remoto

[art. 68 CCNL 2019-2021]

1. La prestazione di Lavoro da Remoto è regolamentata nelle sue linee generali dall'art. 68 del CCNL 2019-2021.

2. I criteri generali per le modalità di attuazione di tale tipologia di lavoro, per l'individuazione dei processi e delle attività effettuabili a distanza e i criteri di priorità per l'accesso a tale tipologia lavorativa, devono essere propedeuticamente sottoposti al Confronto con i soggetti sindacali [Art.5 co. 3 lett. 1],

Handwritten signatures and initials in the bottom left corner of the page, including a large signature that appears to be 'P. P.' and other initials like '992' and 'cew'.

TITOLO VII
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 26

Retribuzione accessoria: corresponsione

[art. 74 CCNL 2019-2021]

1. Vanno corrisposti con cadenza quadrimestrale, nella mensilità seguente a quella di maturazione, previa ripartizione del Fondo Lavoro Straordinario per l'anno di riferimento, su rendicontazione/attestazione da parte dei coordinatori di settore/comandante P.M., i compensi per lavoro straordinario e per lavoro effettuato nel giorno di riposo settimanale (art.24, 38 e 39 CCNL 2000, art.14 e 16 CCNL 05/10/2001);

2. Viene concordato che vanno corrisposti entro 30 giorni dall'avvenuta sottoscrizione definitiva del CCDI parte economica, previa rendicontazione/attestazioni (anche con riferimento all'effettivo espletamento delle relative funzioni e attività attribuite ai dipendenti interessati), da parte dei coordinatori responsabili di settore/comandante della P.M., i seguenti istituti:

- indennità condizioni di lavoro [art.70-bis CCNL 2016-2018];
- indennità di turno [art. 30 CCNL 2019-2021];
- indennità di reperibilità [art. 24 CCNL 2016-2019];
- indennità per specifiche responsabilità, attribuite ("a monte" dell'espletamento) con specifico incarico formale [art. 84 e 84-bis CCNL 2019-2021];
- indennità di funzione, attribuite ("a monte" dell'espletamento) con specifico incarico formale [art.97 CCNL 2019-2021];
- indennità di servizio esterno [art. 100 CCNL 2019-2021]

Con la prima corresponsione annuale vengono erogate anche le mensilità arretrate.

3. Vengono corrisposte entro il secondo semestre seguente all'annualità di riferimento:

- i premi correlati alla Performance Organizzativa;
- i premi correlati alla Performance Individuale;
- l'indennità di risultato (per gli incaricati di E.Q.)

4. Vengono corrisposte, altresì ad incarico espletato i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge [art.80 comma 1 lett. g CCNL 2019-2021] ed i compensi ai messi notificatori [art.80 comma 1 lett. h CCNL 2019-2021].

Art. 27

Fondo risorse decentrate: tempistica per la costituzione

[art. 8 CCNL 2019-2021]

1. Visto quanto stabilito dal comma 4 dell'art.8 del CCNL2019-2021, nonché quanto prescritto dal comma 3 dell'art. 40-bis del D. Lgs. 165/2001, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi, la puntuale applicazione degli istituti contrattuali e il pieno rispetto del diritto a poter esercitare le prerogative sindacali previste dalla normativa vigente, la costituzione del fondo dovrà essere effettuata in tempi utili a consentire, entro e non oltre il 30 aprile di ogni anno, l'avvio della contrattazione sulla destinazione di tali risorse, compatibilmente con gli strumenti di programmazione e di rendicontazioni.
2. Per gli Enti in dissesto, non potendo questi destinare al Fondo risorse variabili aggiuntive, ma solamente risorse di parte stabile obbligatorie, così come definite dai commi 1 e Ibis dell'art.79 del CCNL 2019-2021, l'iter e la tempistica restano quelle indicate al precedente comma 1.
3. Per gli Enti non in dissesto, qualora la tempistica sull'approvazione del bilancio comunale, e conseguentemente sulla individuazione e quantificazione delle somme da destinare alla parte variabile del fondo, richiedano tempi più lunghi, è possibile per l'Ente procedere ad una prima costituzione "provvisoria" del fondo assegnandovi le sole risorse di parte stabile che potranno conseguentemente essere ripartite dalla Delegazione Trattante in contrattazione decentrata. Successivamente l'Ente potrà procedere all'integrazione della predetta costituzione e quindi a nuova contrattazione per la destinazione delle ulteriori somme destinate al fondo.

4. Per gli Enti con progetti del PNRR, al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa in considerazione dei rilevanti impegni derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e degli adempimenti connessi, per gli anni dal 2023 al 2026, nel caso in cui l'ente rispetti i requisiti previsti all'art. 8 comma 4 del D.L. n. 13/2023 e ss.mm.ii., convertito con modificazioni nella Legge n.41 del 21/04/2023, le parti concordano di incrementare, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 25-05-2017, n. 75, l'ammontare della componente variabile del fondo per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, in misura del 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016.

Art. 28

Fondo risorse decentrate: ripartizione

[art. 7 co.4 lett.a e art. 80 CCNL 2019-2021]

1. Il fondo risorse decentrate, costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021 e dell'art. 27 del presente CCI viene ripartito dalla Delegazione Trattante, in contrattazione, attraverso apposito Accordo Decentrato annuale.

2. Nella piena consapevolezza che la contrattazione decentrata sulla ripartizione delle risorse del Fondo da concretezza al principio di dialogo tra le parti e di partecipazione costruttiva in materia di organizzazione, così come espressi nell'art. 3 del CCNL 2019-2021, si concorda che la contrattazione decentrata per la discussione/approvazione del suddetto Accordo Decentrato annuale debba avvenire, quanto prima, all'inizio di ogni anno solare. Nel rispetto di principi, procedure e tempi previsti dal precitato CCNL vigente, le parti assumono l'impegno di avviare non oltre il mese di aprile di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. compatibilmente con gli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

3. Il fondo costituito dall'Ente viene tempestivamente trasmesso ai soggetti sindacali. Alla convocazione della Delegazione Trattante per la ripartizione del Fondo, dovrà essere allegato un riepilogo consuntivo relativo allo speso, voce per voce, nell'anno precedente a quello di trattazione.

4. Ai sensi del comma 3 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021 la parte prevalente delle risorse disponibili, al netto delle risorse specificate al comma 1 del medesimo art. 80, va destinata a:

a) premi collegati alla performance organizzativa;
b) premi collegati alla performance individuale, avendo cura di assegnare alla performance individuale una quota non inferiore al 30% delle risorse disponibili nel fondo.

c) indennità condizioni di lavoro;

d) indennità di turno, indennità di reperibilità, compensi art. 24 c.1 CCNL 14/09/2000 (lavoro effettuato nel giorno di riposo settimanale);

e) indennità per specifiche responsabilità;

f) indennità di funzione;

5. Qualora parte delle risorse del fondo, dopo la suddivisione effettuata attraverso Accordo Decentrato annuale, non dovessero esser utilizzate, andranno a confluire nel fondo dell'anno successivo, dovendo, tali risorse, rimanere comunque destinate ai dipendenti.

CAPO II

CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

[art.5 co.3 lett.b e art.7 co.4 lett.b CCNL 2019-2021]

Art. 29

Ottimizzazione della produttività attraverso il "sistema della performance"

1. Il sistema premiale previsto dalle lettere "a" e "b" del comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021 nonché dall'art. 81 del medesimo contratto, trovano origine nel D. Lgs. n. 150/09 così come modificato/integrato con il D. Lgs. n. 74/17. Secondo tale norma di riferimento (art.3 co.1) "la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento" ed ancora (art.3 co.2)

ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, ..." stabilendo, tra l'altro, che nessun dipendente può essere a priori escluso dal sistema/ciclo della performance nelle sue varie fasi (individuazione dei miglioramenti auspicati, misurazione e valutazione dei risultati, quantificazione e riconoscimento della relativa premialità).

2. L'intero processo relativo alla produttività è attuato attraverso il "ciclo di gestione della performance" sviluppato in maniera coerente con la programmazione finanziaria. Tale ciclo si sviluppa attraverso le seguenti fasi principali (v. art. 4 Lgs. 150/09 agg. con D.Lgs.74/17):

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati.

3. In merito agli obiettivi, l'art. 5 della predetta normativa di riferimento, stabilisce che gli stessi devono essere definiti prima dell'inizio del rispettivo esercizio dagli organi di indirizzo politico amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione (Responsabili di Settore E.Q.). Tali obiettivi, commisurati con l'organigramma del Settore, devono essere realmente raggiungibili e devono avere le seguenti caratteristiche:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, anche pluriennale, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Inoltre, secondo il D.P.C.M. (D.F.P.) 30/06/2022 n.132 art.3 co.1 lett.b, gli obiettivi di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione, devono indicare almeno:

- gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- gli obiettivi di digitalizzazione;
- gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'Amministrazione;
- gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

4. L'Amministrazione, in fase di individuazione/formulazione/assegnazione degli obiettivi, indica in

modo esplicito, per ognuno di essi, le risorse (umane, strumentali, economico/finanziarie) a disposizione della struttura di riferimento per il raggiungimento degli stessi. Analogamente fa il Responsabile di Settore (E.Q.) nei confronti del personale di riferimento.

5. Durante lo sviluppo del ciclo, deve essere realizzato un monitoraggio delle attività messe in campo per tendere al raggiungimento degli obiettivi e, in funzione dell'andamento riscontrato, potranno essere apportate modifiche/aggiustamenti alle previsioni iniziali.

6. A conclusione del ciclo annuale, si procede tempestivamente alla valutazione dell'impegno profuso e dei risultati raggiunti, sia per la performance organizzativa che per la performance individuale. In materia troveranno applicazioni le disposizioni in materia;

7. Non possono essere valutati come negativi gli obiettivi non raggiunti o raggiunti parzialmente per cause non imputabili, al Coordinatore del settore di volta in volta valutato, che ne dia motivata dimostrazione, in sede di rendicontazione infrannuale o finale degli obiettivi, a titolo esemplificativo: mancanza di adeguate risorse economiche, incompletezza dell'iter burocratico dipendente da mancata approvazione da parte degli organi collegiali.

8. Le modalità di monitoraggio, misurazione e valutazione dell'intero ciclo performance confluiranno in separato documento e saranno oggetto di confronto e/o contrattazione nei limiti, termini e modalità previsti dal CCNL vigente nel tempo. Il suddetto documento dovrà essere funzionale alla valutazione della Performance già a partire dall'anno 2025.

Art. 30

Performance organizzativa

1. Prendendo a riferimento quanto previsto dall'art. 8 del D. Lgs. n. 150/09 così come modificato/integrato con il D. Lgs. n. 74/17, si concorda che la performance organizzativa tende al miglioramento dell'organizzazione dell'Ente al fine di dare migliori servizi alla cittadinanza, attraverso:

- a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 31

Performance individuale

In applicazione dell'art. 9 del D. Lgs. n. 150/09 così come modificato/integrato con il D. Lgs. n. 74/17, la performance individuale tende a valorizzare l'impegno profuso da ogni dipendente nello svolgimento del proprio servizio, sia in funzione del ruolo ricoperto all'interno della struttura che nei confronti della qualità del servizio reso in modo diretto e/o indiretto alla cittadinanza/utenza ed è quindi direttamente collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato da ciascun dipendente alla performance del Settore/Servizio di appartenenza, alle competenze professionali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (*).

(*) fattori di valutazione applicabili solo alle figure apicali E.Q. dell'Ente

Art. 32

Differenziazione del premio sulla performance individuale

[art. 81 CCNL 2019-2021]

1. I dipendenti dell'Ente, non incaricati di Elevata Qualificazione, che alla fine del periodico ciclo della performance hanno conseguito le valutazioni più alte, in aggiunta ai premi previsti per la performance (organizzativa e/o individuale) ricevono anche una maggiorazione del premio individuale.

2. Tale maggiorazione viene attribuita ad un numero limitato di dipendenti comunali di ogni Settore, pari al 10% del totale.

Art. 33

Strumenti di premialità in funzione della performance

1. I provvedimenti normativi e contrattuali attualmente vigenti prevedono i seguenti premi correlati alla performance per i quali i criteri di attribuzione vanno esplicitati e regolamentati attraverso il CCI:

- per il personale incaricato di Elevata Qualificazione: retribuzione di risultato [art. 17 CCNL 2019-2021]

- per il personale non incaricato di Elevata Qualificazione:

- a) premi correlati alla performance organizzativa [punto a comma 2 art. 80 CCNL 2019-2021];
- b) premi correlati alla performance individuale [punto b comma 2 art. 80 CCNL 2019-2021];
- c) differenziazione del premio individuale [art. 81 CCNL 2019-2021],

2. Possono essere inoltre previsti progetti con specifici obiettivi di miglioramento, se finanziati dall'Ente con ulteriori risorse di Bilancio che vanno a confluire nella parte variabile del Fondo [art. 79 co. 2 lett. c CCNL 2019-2021 in ampliamento/sostituzione della lett. b del co. dell'art. 67 del CCNL 2016-2018], ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, compatibilmente con gli strumenti di programmazione e di rendicontazione e più in generale, nel rispetto dei vincoli e limiti di finanza pubblica vigenti in materia .

Art. 34

Ripartizione e assegnazione delle risorse destinate alla performance

1. In fase di Accordo Decentrato annuale, vengono destinate le risorse necessarie per la premialità prevista dal presente Capo del CCI. Le risorse finanziarie del fondo, destinate alla produttività, con riferimento all'art. 80 del CCNL 2019-2021, sono ripartite tra "Performance Organizzativa" e "Performance Individuale".

2. Entro e non oltre trenta giorni dalla sottoscrizione dell'Accordo Decentrato annuale, l'Ufficio del Personale/Risorse umane procederà al calcolo delle quote massime spettanti ad ogni Settore attraverso le modalità previste nel regolamento che disciplinano, tempo per tempo vigente, che disciplina il *Sistema di valutazione permanente* della performance.

3. Ogni "Quota di Settore" così come sopra determinata, viene ripartita come segue:

- 25% per Performance Organizzativa;
- 75% per Performance Individuale e premio individuale.

4. Le quote di cui ai precedenti commi 2 e 3 sono formalizzate con Determinazione del Responsabile E.Q. cui spetta la gestione del personale e comunicate per conoscenza ai restanti Responsabili di Settore E.Q. ed alla parte sindacale della Delegazione Trattante.

Art. 35

Metodologia per la differenziazione del premio individuale

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 81 del CCNL 2019-2021 e dall'art.34 del presente CCI, ad una aliquota di dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale di ogni singolo Settore valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La percentuale massima di personale a cui può essere attribuito il premio individuale è pari al 10% di quello assegnato ad ogni Settore, arrotondata all'unità superiore. Qualora più dipendenti si trovino collocati nel limite inferiore dell'elenco per l'attribuzione del premio individuale con la stessa valutazione, tale premio sarà attribuito al dipendente che ha maggiore anzianità di servizio nell'Ente e in caso di ulteriore parità al più anziano di età.

3. La maggiorazione, è concordata in una misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

4. Per l'attribuzione di tale maggiorazione si utilizzeranno le economie derivanti dalla differenza tra budget assegnato al Settore per la Performance Individuale e la somma da liquidare al personale per la medesima performance.

5. Qualora la differenza di cui al comma 4 non sia sufficiente a coprire il pagamento del premio di cui al presente articolo, la somma mancante sarà reperita diminuendo in percentuale la somma da liquidare per la Performance Individuale di ogni dipendente del Settore, fino al raggiungimento della maggiorazione da assegnare.

6. Nel caso in cui, assegnata la maggiorazione del premio individuale, residuano somme, le stesse saranno suddivise sulla base del punteggio di ogni dipendente (somme residue diviso 20 e moltiplicato per punteggio raggiunto).

Art. 36

Progetti con specifici obiettivi di miglioramento

1. L'Amministrazione può destinare ulteriori risorse di bilancio per finanziare e avviare progetti di miglioramento ed innovativi, nonché piani di lavoro ed altre iniziative, anche pluriennali, ai sensi di quanto previsto dall'art. 79 comma 2 lett. C, dall'art. 81 comma 4 del CCNL 2019-2021, da finalizzare al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili, da effettuarsi al di fuori del normale orario di lavoro.

2. Tali progetti sono contenuti nel Piano della performance e sono finalizzati al miglioramento organizzativo e gestionale, o di mantenimento degli standard quali-quantitativi, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente. L'Ente può definire progetti di miglioramento dei servizi e di incentivazione della produttività dell'Ente a cui fare corrispondere specifiche retribuzioni destinate esclusivamente ai dipendenti che abbiano prestato effettivo servizio ai fini della realizzazione degli obiettivi previsti nel progetto.

3. I progetti di miglioramento sono definiti preventivamente dall'Amministrazione mediante una dettagliata declinazione dei seguenti elementi:

- Struttura interessata/coivolta (Settore/i, Servizio/i, Ufficio/i) e responsabile del Progetto
- Data di inizio e conclusione
- Modalità di attuazione
- Aspettative di risultato (obiettivo da perseguire oggettivamente misurabile)
- Risorse umane individuate
- Ore complessive di lavoro stimate
- Somme assegnate per la realizzazione del progetto.

4. Le "aspettative di risultato", debbono essere espresse mediante l'utilizzo di indicatori da cui si evinca in beneficio apportato all'amministrazione utilizzando almeno una delle seguenti prospettive: efficienza, efficacia, economicità, adempimento, garanzia.

5. Le somme di cui al comma 1, devono essere congrue all'attività richiesta con il progetto, sono preliminarmente definite dall'Ente e confluiscono dal Bilancio nel Fondo destinato al miglioramento dei servizi, di intesa con le organizzazioni sindacali.

6. L'ammontare delle somme richiamate nel presente articolo è ripartito tra i dipendenti che effettivamente abbiano preso parte ai progetti, nel rispetto del metodo di valutazione previsto per la performance individuale.

7. L'importo da liquidare ad ogni singolo dipendente partecipante (Q_i) viene calcolato applicando

il seguente procedimento: $Q_i = St : Sp \times Pi$
dove:

Q_i = Quota individuale spettante

St = Somme totali destinate al progetto

Sp = Sommatoria dei punteggi
Pi = Punteggio individuale

Art. 37

Criteri generali per la valutazione dell'indennità di risultato (art.7 CCNL 2019/2021 c. 4 lett. V)

1. La Performance del "personale apicale dell'Ente (senza dirigenza)" con incarico di Elevata Qualificazione viene valutata dal Nucleo di Valutazione/O.I.V. sia per la componente della Performance Organizzativa che per quella della Performance Individuale. Per la prima, la valutazione sarà incentrata sui sette punti indicati all'art. 8 co.1 del D. Lgs. 150/2009, mentre per la seconda, sarà incentrata sui quattro punti indicati all'art.9 co.1 del medesimo D. Lgs.
2. L'erogazione delle risorse alle E.Q. è correlata alle risultanze del sistema di valutazione della performance delle funzioni dirigenziali vigente nell'ente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento dei obiettivi programmati ed assegnati, ed è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai singoli titolari di E.Q., quale performance individuale, performance organizzativa e comportamenti organizzativi.
3. Una valutazione negativa, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
4. Non possono essere valutati come negativi gli obiettivi non raggiunti o raggiunti parzialmente per cause non imputabili, al Coordinatore del settore di volta in volta valutato, che ne dia motivata dimostrazione, in sede di rendicontazione infrannuale o finale degli obiettivi, a titolo esemplificativo: mancanza di adeguate risorse economiche, incompletezza dell'iter burocratico dipendente da mancata approvazione da parte degli organi collegiali.

Art.38

Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Elevata Qualificazione

1. Nel caso in cui i compensi previsti da "specifiche disposizioni di legge" tra i quali per esempio e non a titolo esaustivo si elencano: incentivi funzioni tecniche, compensi per i recuperi di tributi locali, incentivi per condono edilizio, attribuiti a titolari di posizioni organizzative superiori su base annua l'ammontare di euro 10.000 (al netto dei contributi a carico ente e dell'irap), la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di E.Q. è ridotta del 30%, e nel caso di compensi superiori a 15.000 euro annui è ridotta del 50%.
2. I risparmi derivanti dall'applicazione delle previsioni del presente articolo costituiscono economia di bilancio

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately six distinct marks, including a large signature on the right side and several smaller initials or signatures scattered below and to the left.

CAPO III

INDENNITÀ

Art. 39

Principi generali sulle indennità

1. Con il presente CCI, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza di formali provvedimenti di natura organizzativa adottati dai competenti organi (Sindaco/Giunta Municipale/Responsabili di Settore) e di specifica individuazione/nomina effettuata a monte da parte di ogni Responsabile di Settore (E.Q.) con propria Determina, nonché, in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza, se non diversamente previsto dal CCNL vigente.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo III, è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore E.Q., tenuto conto dei formali provvedimenti di natura organizzativa di cui al punto 2.

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una clausola nettamente diversa.

7. Per tali indennità le misure sono determinate in sede di Accordo Decentrato annuale (art. 3 co. 3 del presente CCI) sull'utilizzo delle risorse decentrate, nel rispetto dei valori minimi e massimi previsti dal CCNL 2019-2021. Nella determinazione della misura di ogni specifica indennità (i. per specifiche responsabilità art. 84, i. condizioni di lavoro art. 84-bis CCNL 2019-2021, i. per personale educativo, docente ed insegnante art. 94 CCNL 2019-2021, i. di funzione art. 97 CCNL 2019-2021, i. di servizio esterno art. 100 CCNL 2019-2021, ecc.) dovrà tenersi conto del mantenimento di un corretto equilibrio economico tra le stesse seppur nel rispetto delle specificità di ogni categoria destinataria di ogni tipologia di indennità.

Art. 40

Indennità condizioni di lavoro – Criteri

[art. 70-bis CCNL 2018-2019, art. 84-bis CCNL 2019-2021]

1. Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

La misura di tale “indennità condizioni di lavoro” è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività in Euro 1 per le attività disagiate, euro 1 per quelle rischiose ed in Euro 1 per maneggio valori; da concordare in sede negoziale delle singole annualità parte economica, la possibilità di incremento della indennità in relazione alle risorse disponibili, nella forbice dei valori da € 1 a € 4.

2. Si conviene che il **disagio** è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) ed è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo o tali da incidere negativamente ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa e continuativa;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare disagio connesso all'espletamento di tipologie di lavoro esterno estremamente disomogenee tra loro;

- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" effettuati al di fuori dei turni di reperibilità; la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità, quali (elenco esemplificativo e non esaustivo):
 - fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;
 - garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile;
 - polizia mortuaria.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze ed è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

3. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa ed è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

L'erogazione dell'indennità ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continuare diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale, preventivamente e formalmente individuato, avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze ed è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

4. Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:

- Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

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 Dirigente/Responsabile di Settore E.Q..

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. In sede di Accordo Decentrato annuale sulla ripartizione delle risorse disponibili, verranno stabilite le misure economiche di ognuna delle sopra citate indennità condizioni di lavoro, garantendo il giusto equilibrio tra le diverse condizioni. La misura di tale indennità è fissata, per ogni giornata di effettivo svolgimento in € 1; da concordare in sede negoziale delle singole annualità parte economica, la possibilità di incremento della indennità in relazione alle risorse disponibili, nella forbice dei valori da € 1 a € 4. Se le risorse destinate al finanziamento della presente indennità non risultassero sufficienti ad assicurare la corresponsione della stessa negli importi fissati all'insieme dei dipendenti aventi diritto, i medesimi importi sono decurtati proporzionalmente, fatto salvo il minimo contrattuale di € 1.

Art. 41

Indennità per specifiche responsabilità

[art. 84 CCNL 2019-2021]

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ (ad esclusione del personale con incarico di EQ),

[Handwritten signature]

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

debbano intendersi quelle collegate all'affidamento di incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla restante parte dei dipendenti della stessa categoria.

2. L'assolvimento di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui al presente articolo sono conferite, a monte, con Determina del Responsabile del Settore E.Q. (o, in funzione del tipo di nomina/incarico, con Decreto del Sindaco) che costituisce condizione essenziale per il riconoscimento del compenso. Tali provvedimenti possono riguardare:

- l'affidamento di specifiche responsabilità organizzative e di coordinamento di Servizio/Ufficio/Squadre di operai;
 - l'affidamento di specifici incarichi temporali che comportano attività con rilevanza esterna.
3. L'Indennità di cui al presente articolo non può essere erogata:

- per compensare il dipendente chiamato a sostituire un incaricato di E.Q. nei periodi di assenza salvo i casi di Vicariato ;
- al personale della Polizia Municipale/Locale.

4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di cui al precedente comma 1 e che giustificano la corresponsione di un apposito compenso, sono così individuabili:

I - Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale appartenente a qualsiasi area di classificazione	Graduazione del compenso annuo spettante
<p>Responsabilità riferite a personale che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • abbia la qualifica e svolga le mansioni di Ufficiale di Stato Civile e/o Ufficiale di Anagrafe e/o Responsabile dei Tributi • sia assegnato all'Ufficio di Protezione Civile svolgendo funzioni di specifica competenza sia nell'ordinario che nelle emergenze • avendo già la qualifica di Messo Notificatore gli siano state specificatamente e formalmente attribuite anche le funzioni di Ufficiale Giudiziario che svolge con continuità e in modo non occasionale • abbia la qualifica e svolga la mansione di Cancelliere presso l'Ufficio del Giudice di Pace <p>N.B.: il solo assolvimento dell'incarico di "Responsabile del Procedimento" non dà automatico diritto alla indennità di responsabilità se non sono presenti i requisiti sopra elencati (almeno 1).</p>	<p>Per il possesso di almeno 1 dei requisiti: 1/4 della indennità massima prevista dall'Accordo Decentrato annuale (o dall'art.84 del CCNL 2019-21)</p>

II - Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'area Operatori	Graduazione del compenso annuo spettante
<p>Responsabilità riferite a personale formalmente incaricato di:</p> <p>a- Coordinamento di altri dipendenti di pari categoria Operatori</p> <p>b-Assolvimento di compiti non descritti nella declaratoria (Allegato A del CCNL 2019-2021) per l'area degli Operatori.</p>	<p>Per il possesso di almeno 1 dei requisiti: 1/3 della indennità massima prevista dall'Acc. Dec. Ann. (o dall'Art.84 CCNL 2019-21)-</p>

9/9/21


III - Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'area Operatori Esperti	Graduazione del compenso annuo spettante
<p>Responsabilità riferite a personale formalmente incaricato di:</p> <p>a. Coordinamento di altri dipendenti di pari o inferiore categoria [punti 20]</p> <p>b. Responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata di 2° livello (Ufficio), ove mancante un Istruttore [punti 20]</p> <p>c- Assolvimento di compiti non descritti nella declaratoria (Allegato A del CCNL 2019-2021) per l'area degli Operatori Esperti, secondo i seguenti criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autonomia operativa nell'istruttoria e sottoscrizione di atti complessi a rilevanza interna [punti 15] • Autonomia operativa nell'istruttoria e sottoscrizione di atti a valenza esterna [punti 15] <p>d. Altro [punti 10] *</p> <p>*: la voce "altro" può essere utilizzata dal Coordinatore in sede di redazione della scheda annuale per l'attribuzione della relativa indennità di responsabilità nei casi non contemplati dai precedenti sub criteri, dandone motivata e documentata dimostrazione attraverso l'adozione di un provvedimento espresso, fermo restando che non deve trattarsi di attività rientranti nei compiti di istituto del personale interessato, e connotato da continuità e specificità della responsabilità/incarico attribuito</p> <p>N.B.: il solo assolvimento dell'incarico di "Responsabile del Procedimento" non dà automatico diritto alla indennità di responsabilità se non sono presenti i requisiti sopra elencati (almeno 1).</p>	<p>È necessario il possesso di almeno 1 dei requisiti: il punteggio raggiunto per sommatoria rappresenta la percentuale della cifra spettante rispetto alla indennità massima prevista dall'Accordo Decentrato annuale (o dall'art.84 del CCNL 2019-21)</p> <p>[max 80/100]</p>

IV - Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'area Istruttori	Graduazione del compenso annuo spettante
<p>Responsabilità riferite a personale formalmente incaricato di:</p> <p>a- Responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata di 2° livello formalizzata Servizio [punti 30], Ufficio [punti 15]</p> <p>b- Coordinamento di altri dipendenti di pari o inferiore categoria assegnati alla struttura di cui al punto "a" [punti 20]</p> <p>c- Assolvimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla restante parte dei dipendenti della stessa categoria, quali ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • -Autonomia operativa nell'istruttoria e sottoscrizione di atti a valenza esterna [punti 10] • -Progettista per affidamenti di lavori/forniture/servizi, ove tale incarico non possa essere retribuito con altri incentivi specifici [punti 10] • -Redazione e sottoscrizione di elaborati o esecuzione di compiti in materia di sicurezza previsti dal D. Lgs. 81/08, se non già retribuiti in altra forma [punti 10] • -Componente della "Commissione comunale di vigilanza sui locali di pubblico spettacolo" e/o Commissioni similari (ad esclusione del segretario verbalizzante) [punti 10] • -Incaricati in commissioni di gara e/o di selezione e/o esami (ad esclusione del segretario verbalizzante) [punti 10] -Responsabile di Funzione di Supporto del Centro Operativo Comunale (C.O.C.) di Protezione civile, con espletamento di funzioni sia nell'ordinaria redazione/aggiornamento della pianificazione di protezione civile che in fase operativa in di emergenze (o nell'imminenza delle stesse) [punti 10] 	<p>È necessario il possesso di almeno 1 dei requisiti: il punteggio raggiunto per sommatoria rappresenta la percentuale della cifra spettante rispetto alla indennità massima prevista dall'Accordo Decentrato annuale (o dall'art.84 del CCNL 2019-21)</p> <p>[max 100/100]</p>

Handwritten signatures and initials:

Wf

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

-Affidamento di incarico di Vicario sostituto del responsabile incaricato di E.Q. per assenza o impedimento di questi, formalmente attribuito [punti 10]
-Personale idoneamente qualificato (secondo la normativa vigente), incaricato come docente/formatore per eventi/percorsi formativi rivolti al personale in servizio nell'Ente [punti 10]
- Altro [punti 10] *

*: la voce "altro" può essere utilizzata dal Coordinatore in sede di redazione della scheda annuale per l'attribuzione della relativa indennità di responsabilità nei casi non contemplati dai precedenti sub criteri, dandone motivata e documentata dimostrazione attraverso l'adozione di un provvedimento espresso, fermo restando che non deve trattarsi di attività rientranti nei compiti di istituto del personale interessato, e connotato da continuità e specificità della responsabilità/incarico attribuito

N.B.: il solo assolvimento dell'incarico di "Responsabile del Procedimento" non da automaticamente diritto alla indennità di responsabilità se non sono presenti i requisiti sopra elencati (almeno 1).

A collection of handwritten marks, including a signature that appears to be 'G. G. G.' and several initials or scribbles, possibly 'M', 'A', and 'B'.A handwritten signature, possibly 'G. G. G.', located at the bottom left of the page.

<p>V - Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'area</p> <p>Funzionari ed EQ</p>	<p>Graduazione del compenso annuo</p>
<p>Responsabilità riferite a personale formalmente incaricato di:</p> <p>a. Responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata struttura di 2° livello formalizzata Servizio Servizio [punti 30], Ufficio [punti 15]</p> <p>b. Coordinamento di altri dipendenti di pari o inferiore categoria assegnati alla struttura di cui al punto "a" [punti 20]</p> <p>c. Affidamento di un numero significativo di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità [punti 15]</p> <p>d. Affidamento di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee [punti 15]</p> <p>e. Assolvimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla restante parte dei dipendenti della stessa categoria, quali ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autonomia operativa nello svolgimento di attività e/o istruttoria e sottoscrizione di atti con rilevanza esterna [punti 10] • Progettista per affidamenti di lavori/forniture/servizi, ove tale incarico non possa essere retribuito con altri incentivi specifici [punti 10] • Redazione e sottoscrizione di elaborati o esecuzione di compiti in materia di sicurezza previsti dal D. Lgs. 81/08, se non già retribuiti in altra forma [punti 10] • Componente della "Commissione comunale di vigilanza sui locali di pubblico spettacolo" e/o Commissioni similari (ad esclusione del segretario verbalizzante) [punti 10] • Incaricati in commissioni di gara e/o di selezione e/o esami (ad esclusione del segretario verbalizzante) [punti 10] • Responsabile di Funzione di Supporto (o equivalente) del Centro Operativo Comunale (C.O.C.) di Protezione civile, con espletamento di funzioni sia nell'ordinaria redazione/aggiornamento della pianificazione di protezione civile che in fase operativa in occasione di emergenze (o nell'imminenza delle stesse) [punti 10] • Affidamento di incarico di Vicario sostituto del responsabile incaricato di E.Q. per assenza o impedimento di questi, formalmente attribuito [punti 10] <ul style="list-style-type: none"> • Personale idoneamente qualificato (secondo la normativa vigente), incaricato come docente/formatore per eventi/percorsi formativi rivolti al personale in servizio nell'Ente [punti 10] • Altro [punti 10] * <p>*: la voce "altro" può essere utilizzata dal Coordinatore in sede di redazione della scheda annuale per l'attribuzione della relativa indennità di responsabilità nei casi non contemplati dai precedenti sub criteri, dandone motivata e documentata dimostrazione attraverso l'adozione di un provvedimento espresso, fermo restando che non deve trattarsi di attività rientranti nei compiti di istituto del personale interessato, e connotato da continuità e specificità della responsabilità/incarico attribuito</p> <p><u>N.B.: il solo assolvimento dell'incarico di "Responsabile del Procedimento" non dà automatico diritto alla indennità di responsabilità se non sono presenti i requisiti sopra elencati (almeno 1).</u></p>	<p>È necessario il possesso di almeno 1 dei requisiti: il punteggio raggiunto per sommatoria rappresenta la percentuale della cifra spettante rispetto alla indennità massima prevista dall'Accordo Decentrato annuale (o dall'art.84 del CCNL 2019-21)</p> <p>[max 130/100. il punteggio può superare il 100/100 vista la possibilità di elevazione, per i Funzionari, dell'importo massimo dell'indennità]</p>

5. In sede di Accordo Decentrato annuale sulla ripartizione delle risorse disponibili, verrà stabilita la misura economica da attribuire al parametro 100/100 e di conseguenza, le misure degli altri parametri. Nella determinazione di tali misure, bisognerà comunque mantenere immutata la proporzionalità dei compensi sopra indicati, nonché la proporzionalità tra indennità di specifica responsabilità e indennità di funzione. Gli importi dei compensi da attribuire al personale incaricato delle responsabilità di cui ai superiori punti sono stabilite annualmente in sede di CDI di parte economica nei limiti fissati dal art. 84 CCNL 2019/2021 c.1 ; allorché in sede di ripartizione annuale del Fondo di cui all'art.80 del CCNL 16/11/2022, le risorse destinate al finanziamento della presente indennità e della indennità di funzione di cui al successivo art.43 e ss. non risultassero sufficienti ad assicurare la corresponsione delle indennità negli importi fissati all'insieme dei dipendenti aventi diritto, i medesimi importi sono decurtati proporzionalmente.

6. La corresponsione dei compensi è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate (v. "apposita Scheda allegata") ed è calcolata in riferimento ai mesi di servizio prestato, in funzione della data di incarico e di attribuzione delle specifiche ulteriori responsabilità.

7. Nel caso in cui a un dipendente spettasse una indennità di responsabilità prevista al punto I e contemporaneamente una indennità di responsabilità prevista ai punti II-III-IV-V, si corrisponderà solamente l'indennità d'importo più alto tra le due, con una ulteriore maggiorazione annua del 10% nei limiti fissati dal art. 84 CCNL 2019/2021 c.1 e, qualora ricorra l'ipotesi di cui al punto 5, ultimo periodo, l'eventuale decurtazione per insufficienza delle risorse disponibili, dovrà essere calcolata sull'indennità maggiorata.

8. Le indennità di cui al presente articolo sono legate all'effettivo esercizio del compito e prestazioni a cui sono correlate; i provvedimenti di attribuzione degli incarichi possono essere motivatamente soggetti a revisioni, integrazioni, e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica ed attestazione da parte di ciascun Coordinatore del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione, nonché attestazione da parte di ciascun Coordinatore, dell'effettivo svolgimento delle attività che danno diritto all'indennità di responsabilità ai fini della liquidazione .

9. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato.

10. Con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, il Responsabile E.Q. del Settore Personale informerà i sindacati firmatari del CCI e le RSU sulla corresponsione di detta indennità.

Art. 42

Indennità per reperibilità

[art. 7 co.4 lett.i CCNL 2019-2021 e art. 24 co.4 CCNL 2016-2018]

La misura della indennità di reperibilità che spetta per 12 ore giornaliere non festive è elevata ad € 12,00

TITOLO VIII
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 43

Indennità di funzione

[art. 97 CCNL 2019-2021]

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 56-sexies del CCNL 2016-2018 e all'art. 97 del CCNL 2019-2021, è istituita la indennità di funzione per i compiti di responsabilità assolti dal personale della polizia locale, sia esso inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari ed EQ (ad esclusione del personale con incarico di EQ).

2. Per incarichi di responsabilità si devono intendere quei compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, e quindi collegate all'affidamento di incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla restante parte dei dipendenti della stessa categoria/grado.

3. Le specifiche responsabilità di cui al presente articolo sono conferite con Determina del Responsabile del Settore E.Q., o con Decreto del Sindaco, che costituisce condizione essenziale per il riconoscimento del compenso. Tali provvedimenti possono riguardare:

- l'affidamento di specifiche responsabilità organizzative e di coordinamento di Servizio/Ufficio;
- l'affidamento di specifici incarichi temporali che comportano attività con rilevanza esterna (non è intesa tale la rilevazione delle infrazioni al Codice della Strada, rientrante fra le ordinarie attività della Polizia Municipale/Locale).

4. L'Indennità di cui al presente articolo non può essere erogata per compensare il dipendente chiamato a sostituire un incaricato di E.Q. nei periodi di assenza salvo i casi di Vicariato ;

5. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D e i relativi compensi, sono i seguenti:



21/5



I - Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'area Istruttori (con grado da Agente a Ispettore Capo)	Graduazione del compenso annuo spettante
<p>Responsabilità riferite a personale formalmente incaricato di:</p> <p>a-Responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata di 2° livello formalizzata Servizio [punti 30], Ufficio [punti 15]</p> <p>b- Coordinamento di altri dipendenti di pari o inferiore categoria assegnati alla struttura di cui al punto "a" [punti 20]</p> <p>c- Assolvimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla restante parte dei dipendenti della stessa categoria/grado, quali ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autonomia operativa nell'istruttoria e sottoscrizione di atti a valenza esterna (non sono intesi tali i "preavvisi di accertamento di infrazione al C.d.S." e similari) [punti 10] - Progettista per affidamenti di lavori/forniture/servizi, ove tale incarico non possa essere retribuito con altri incentivi specifici [punti 10] - Redazione e sottoscrizione di elaborati o esecuzione di compiti in materia di sicurezza previsti dal D. Lgs. 81/08, se non già retribuiti in altra forma [punti 10] - Componente della "Commissione comunale di vigilanza sui locali di pubblico spettacolo" e/o Commissioni similari (ad esclusione del segretario verbalizzante) [punti 10] - Incaricati in commissioni di gara e/o di selezione e/o esami (ad esclusione del segretario verbalizzante) [punti 10] - Responsabile di Funzione di Supporto del Centro Operativo Comunale (C.O.C.) di Protezione civile, con espletamento di funzioni sia nell'ordinaria redazione/aggiornamento della pianificazione di protezione civile che in fase operativa in occasione di emergenze (o nell'imminenza delle stesse) [punti 10] - Affidamento di incarico di Vicario sostituto del responsabile incaricato di E.Q. per assenza o impedimento di questi, formalmente attribuito [punti 10] - Personale idoneamente qualificato (secondo la normativa vigente), incaricato come docente/formatore per eventi/percorsi formativi rivolti al personale in servizio presso l'Ente [punti 10] - Altro* [punti 10] <p>*: la voce "altro" può essere utilizzata dal Coordinatore in sede di redazione della scheda annuale per l'attribuzione della relativa indennità di responsabilità nei casi non contemplati dai precedenti sub criteri, dandone motivata e documentata dimostrazione attraverso l'adozione di un provvedimento espresso, fermo restando che non deve trattarsi di attività rientranti nei compiti di istituto del personale interessato, e connotato da continuità e specificità della responsabilità/incarico attribuito</p> <p>N.B.: il solo assolvimento dell'incarico di "Responsabile del Procedimento" non dà automatico diritto alla indennità di responsabilità se non sono presenti i requisiti sopra elencati (almeno 1).</p>	<p>È necessario il possesso di almeno 1 dei requisiti: il punteggio raggiunto per sommatoria rappresenta la percentuale della cifra spettante rispetto alla indennità massima prevista dall'Accordo Decentrato annuale (o dall'art.84 del CCNL 2019-21)</p> <p>[max 100/100]</p>

Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large signature at the top and several smaller ones below.

Handwritten signature or initials at the bottom left of the page.

Handwritten signature or initials at the bottom left of the page.

Handwritten signature or initials at the bottom left of the page.

II - Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'area Funzionari ed EQ (con grado da Commissario in su)	Graduazione del compenso annuo spettante
<p>Responsabilità riferite a personale formalmente incaricato di:</p> <ul style="list-style-type: none"> a- Responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata di 2° livello formalizzata Servizio [punti 30], Ufficio [punti 15] b- Coordinamento di altri dipendenti di pari o inferiore categoria assegnati alla struttura di cui al punto "a" [punti 20] c- Affidamento di un numero significativo di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità [punti 15] d- Affidamento di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee [punti 15] e- Assolvimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla restante parte dei dipendenti della stessa categoria/grado, quali ad esempio: <ul style="list-style-type: none"> • Autonomia operativa nello svolgimento di attività e/o istruttoria e sottoscrizione di atti con rilevanza esterna (non sono intesi tali i "preavvisi di accertamento di infrazione al C.d.S." e similari) [punti 10] • Progettista per affidamenti di lavori/forniture/servizi, ove tale incarico non possa essere retribuito con altri incentivi specifici [punti 10] • Redazione e sottoscrizione di elaborati o esecuzione di compiti in materia di sicurezza previsti dal D. Lgs. 81/08, se non già retribuiti in altra forma [punti 10] • Componente della "Commissione comunale di vigilanza sui locali di pubblico spettacolo" e/o Commissioni similari (ad esclusione del segretario verbalizzante) [punti 10] • Incaricati in commissioni di gara e/o di selezione e/o esami (ad esclusione del segretario verbalizzante) [punti 10] • Responsabile di Funzione di Supporto (o equivalente) del Centro Operativo Comunale (C.O.C.) di Protezione civile, con espletamento di funzioni sia nell'ordinaria redazione/aggiornamento della pianificazione di protezione civile che in fase operativa in occasione di emergenze (o nell'imminenza delle stesse) [punti 10] • Affidamento di incarico di Vicario sostituto del responsabile incaricato di E.Q. [punti 10] • Personale idoneamente qualificato (secondo la normativa vigente), incaricato come docente/formatore per eventi/percorsi formativi rivolti al personale in servizio presso l'Ente [punti 10] • Altro* [punti 10] <p>*: la voce "altro" può essere utilizzata dal Coordinatore in sede di redazione della scheda annuale per l'attribuzione della relativa indennità di responsabilità nei casi non contemplati dai precedenti sub criteri, dandone motivata e documentata dimostrazione attraverso l'adozione di un provvedimento espresso, fermo restando che non deve trattarsi di attività rientranti nei compiti di istituto del personale interessato, e connotato da continuità e specificità della responsabilità/incarico attribuito</p> <p>N.B.: il solo assolvimento dell'incarico di "Responsabile del Procedimento" non dà automatico diritto alla indennità di responsabilità se non sono presenti i requisiti sopra elencati (almeno 1)</p>	<p>È necessario il possesso di almeno 1 dei requisiti: il punteggio raggiunto per sommatoria rappresenta la percentuale della cifra spettante rispetto alla indennità massima prevista dall'Accordo Decentrato annuale (o dall'art.84 del CCNL 2019-21)</p> <p>[max 130/100. Il punteggio può superare i 100/100 vista la possibilità di elevazione, per i Funzionari, dell'importo massimo dell'indennità</p>

5. In sede di Accordo Decentrato annuale sulla ripartizione delle risorse disponibili, verrà stabilita la misura economica da attribuire al parametro 100/100 e di conseguenza, le misure degli altri parametri. Nella determinazione di tali misure, bisognerà comunque mantenere immutata la proporzionalità dei compensi sopra indicati, nonché la proporzionalità tra indennità di funzione e indennità di specifica responsabilità. Gli importi dei compensi da attribuire al personale incaricato delle responsabilità di cui ai superiori punti sono stabilite annualmente in sede di CDI di parte economica nei limiti fissati dall'art. 84 CCNL 2019/2021 c.1; allorché in sede di ripartizione annuale del Fondo di cui all'art.80 del CCNL 16/11/2022, le risorse destinate al finanziamento della presente indennità e della indennità di funzione non risultassero sufficienti ad assicurare la corresponsione delle indennità negli importi fissati all'insieme dei dipendenti aventi diritto, i medesimi importi sono decurtati proporzionalmente, fatto salvo il minimo contrattuale di € 1, fatto salvo il minimo contrattuale di € 1.

6. La corresponsione dei compensi è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate da apposita scheda allegata ed è calcolata in riferimento ai mesi di servizio prestato, in funzione della data di incarico e di attribuzione delle funzioni e delle specifiche ulteriori responsabilità.

7. Le indennità di cui al presente articolo sono legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate; i provvedimenti di attribuzione degli incarichi possono essere motivatamente soggetti a revisioni, integrazioni, e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica ed attestazione da parte di ciascun Coordinatore del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione, nonché attestazione da parte di ciascun Coordinatore, dell'effettivo svolgimento delle attività che danno diritto all'indennità di responsabilità ai fini della liquidazione.

8. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato.

9. Con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, il Responsabile E.Q. del Settore Personale informerà i sindacati firmatari del CCI e le RSU sulla corresponsione di detta indennità.

Art. 44

Indennità di servizio esterno

[art. 100 CCNL 2019-2021]

1. Al personale della Polizia Municipale/Locale che svolge la sua attività in modo continuativo all'esterno, intendendo come tale l'attività svolta per almeno il 90% dell'impegno orario giornaliero, è erogata l'indennità di servizio esterno, nella misura determinata in sede di Accordo Decentrato annuale per la ripartizione delle risorse disponibili.

2. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'Ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento della attività esterna. Condizione per la erogazione della indennità è che la stessa sia svolta all'esterno per almeno il 60% dell'impegno orario. In questi casi la misura della indennità di cui al comma precedente è ridotta del 50%.

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

4. Poiché l'espletamento di ogni attività in servizio esterno richiede comunque una preliminare/consequente attività da espletare in ufficio, si concorda che, in ogni caso, l'indennità di cui al presente articolo, non può essere erogata per un numero di giornate superiori ai 2/3 del totale delle giornate lavorate nel mese. A tale limite non concorrono le giornate di servizio prestato per eventi/manifestazioni esterne, quali ad esempio feste patronali, commemorazione dei defunti, manifestazioni sportive e/o culturali, concerti, ecc.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene sulla base dell'esistenza delle condizioni di cui ai precedenti commi 1 e 2 attestati dal Responsabile del Settore E.Q./Comandante in relazione agli ordini di servizio ed al tipo di servizio effettivamente svolto. La misura di tale indennità di servizio esterno è fissata, per ogni giornata di effettivo svolgimento in € 1; da concordare in sede negoziale delle singole annualità parte economica, la possibilità di incremento della indennità in relazione alle risorse disponibili, nella forbice dei valori da € 1 a € 4. Se le risorse destinate al finanziamento della presente indennità non risultassero sufficienti ad assicurare la corresponsione della stessa negli importi fissati all'insieme dei dipendenti aventi diritto, i medesimi importi sono decurtati proporzionalmente.

6. L'indennità di cui al presente articolo è legata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui è correlata; la corresponsione è subordinata alla verifica ed attestazione da parte del Coordinatore/Comandante

dell'effettivo svolgimento delle attività che danno diritto all'indennità di servizio esterno ai fini della liquidazione .

7. In sede di Accordo Decentrato annuale sulla ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri economici possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti, mantenendo immutata la misura proporzionale dei compensi sopra indicati, nonché la proporzionalità tra indennità di servizio esterno e indennità rischio/disagio.

8. Con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, il Responsabile E.Q. del Settore Personale informerà i sindacati firmatari del CCI e le RSU sulla corresponsione di detta indennità.

Art. 45

Remunerazione del personale della Polizia Locale che svolge attività e iniziative di privati

[art. 56-ter CCNL 21/05/18]

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi "in conto terzi" ed i cui oneri sono sostenuti dagli stessi, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 56-ter del CCNL 21/05/18 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.

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

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

Art. 46

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada [art. 98 CCNL 2019-2021]

1. Ai sensi dell'art. 208, D.Lgs. n. 285/1992 e ss.mm.ii., con propria Deliberazione, la Giunta determina la quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie da destinare, in coerenza con le previsioni legislative, alle finalità previste dall'art. 98 CCNL 2019/2021, comma 1.

2. Nel caso di destinazione della suddetta quota o di parte della stessa, all'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, gli stessi potranno essere esclusi dal computo del tetto di spesa ex art.23, comma 2 D.Lgs n.75/2017, soltanto nella misura in cui l'ammontare delle risorse venga dall'Ente preventivamente delimitato alle sole maggiori entrate effettivamente riscosse rispetto a quelle dell'anno precedente.

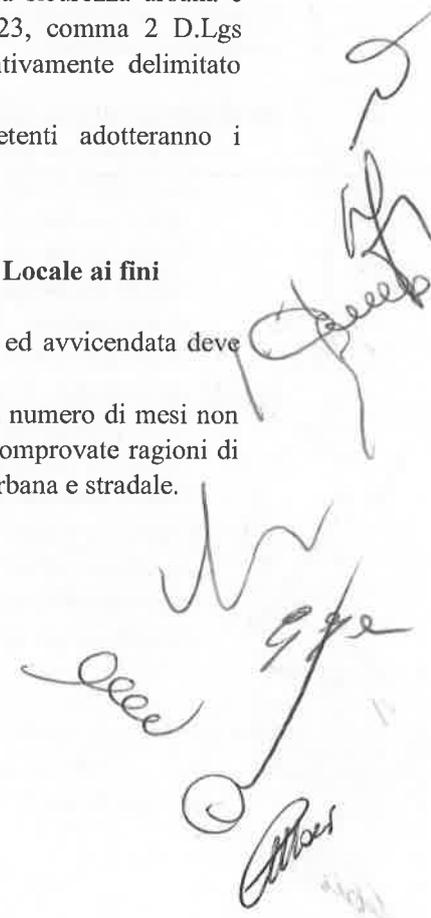
3. A seguito di periodici accertamenti sui proventi reali, gli uffici competenti adotteranno i consequenziali provvedimenti per dare esecutività a quanto stabilito dalla Giunta.

Art. 47

Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato del personale della Polizia Locale ai fini dell'erogazione della indennità di turno

1. Ai fini del riconoscimento della indennità di turno, la distribuzione equilibrata ed avvicendata deve essere calcolata su base mensile.

2. Il numero di turni notturni può essere elevato dall'Ente fino a 15 nell'arco di un numero di mesi non superiore a 3, che sono previamente individuati dall'Ente in presenza di specifiche e comprovate ragioni di interesse collettivo, quali ad esempio la vocazione turistica del territorio e la sicurezza urbana e stradale.



TITOLO IX
ALTRE INDENNITÀ' E INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE NORME

Art. 48

Compensi previsti da specifiche disposizioni - Generalità

[art.80 co.2 lett.g CCNL 2019-2021]

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67 comma 3 lett. c del CCNL 2016-2018, ivi compresi i compensi ISTAT di cui all'art.70- ter, non sottoposti al limite di cui all'art. 23 comma 2, D.Lgs. 75/2017 sono, ove ne ricorrano fattispecie e presupposti, a titolo esemplificativo:

- incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e successivo D.Lgs. n.36/2023 artt. 1 e 45;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per la definizione e rilascio delle concessioni di condono edilizio, secondo le disposizioni dell'art. 32 comma 40 del D.L. 269/2003 convertito con Legge n. 326/2003;
- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, Legge 23-12-1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p, D.Lgs. 15-12-1997, n. 446);
- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione IMU e TARI (art.1, comma 1091 L. n. 145/2018);
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del D.L. 90/2014 così come convertito con L. 114/2014 e art. 27 del CCNL del 14-09-2000;
- proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi degli artt. 142 e 208 Codice della Strada per la quota di proventi contravvenzionali (accertati ed incassati nello stesso esercizio finanziario) eccedente le riscossioni del precedente esercizio finanziario, da utilizzare per premiare la maggiore produttività di specifiche unità di personale incaricate di svolgere servizi suppletivi di controllo funzionali al programmato potenziamento della sicurezza urbana e stradale;
 - compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b, del D.L. n. 437/1996, spese del giudizio per contenziosi dinanzi al giudice tributario;
 - compensi per le attività di rilevazione svolte per conto dell'ISTAT;
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art.43 della L.449/1997.

2. L'elenco, non esaustivo, di cui al comma 1, si intende implementato da tutte le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi nei limiti di quanto previsto dalle medesime disposizioni normative.

3. Le relative somme saranno stanziare secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti di ente, oggetto di informativa preventiva alle OO.SS., e ripartite in sede di accordo economico annuale sui criteri di ripartizione del Fondo.

Art. 49

Destinazione di una quota parte del rimborso spese di notificazione per incentivi ai messi notificatori

1. In attuazione dell'art. 67 co. 3 lett. f del CCNL 2016-2018, l'Ente verifica, in sede di concertazione, se esistono le condizioni finanziarie per destinare una quota parte (non superiore al 90%) del rimborso spese ricevuto per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria, alla parte variabile del Fondo di cui all'art. 79/80 del CCNL 2019-2021, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte (comprendenti gli oneri riflessi a carico dell'Ente) del rimborso spese effettuato dalle Amministrazioni all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.
2. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua, su attestazione del Coordinatore responsabile del settore, ed i compensi sono erogati tra i dipendenti che espletano la funzione di Messo Notificatore, nel seguente modo:
 - il 50% in proporzione alle notifiche effettuate da ogni Messo Notificatore per conto delle Amministrazioni finanziarie;
 - il restante 50% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente dal personale qualificato/autorizzato a svolgere mansioni di Messo Notificatore.

Art. 50

Incentivazione per funzioni tecniche

[D.Lgs. n. 50/2016 art. 113 -D.Lgs. n.36/2023 artt. 1 e 45]

1. La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) relativi agli incentivi per funzioni tecniche è disposta sulla base delle indicazioni dettate dal Regolamento adottato dall'Ente con Deliberazione della Giunta Municipale oltre che dai principi dettati dal legislatore.

2. I compensi di cui al presente articolo non possono superare annualmente il tetto di cui al comma 4 dell'art.45 del D.Lgs. 36/2023.

3. Qualora intervengano modifiche normative, l'Ente si impegna a redigere e approvare il nuovo Regolamento entro sessanta giorni dall'entrata in vigore delle nuove norme.

Art. 51

Incentivazione per rilascio concessioni edilizie in sanatoria

[D.L. n. 269/2003 art. 32 co. 40, L. n. 326/2003]

1. La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui al comma 40 dell'art. 32 del D.L. n. 269/2003 così come convertito con L. n.326/2003, è disposta sulla base delle indicazioni dettate dal Regolamento adottato dall'Ente con Deliberazione della Giunta Municipale oltre che dai principi dettati dal legislatore.

2. I compensi individuali di cui al presente articolo non possono superare annualmente il tetto del 50% del trattamento economico lordo.

Art. 52

Incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito ICI

[Legge n. 662/1996 art.3 co. 57 e D.Lgs. n. 446/1997 art. 59 co. 1 lett. p]

1. Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività relative all'ICI è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'Ente approvato con Deliberazione della Giunta Municipale, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione ed a condizione che l'Ente abbia preventivamente approvato uno specifico progetto di miglioramento delle attività.

2. I compensi di cui al presente articolo non possono superare annualmente il tetto del 50% del trattamento economico lordo.

Art. 53

Incentivazione per il personale dell'ufficio tributi per il maggior gettito IMU e TARI

[Legge n. 145/18 art. 1 co. 1091]

1. Il comma 1091 dell'art. 1 della legge 145/2018 prevede che gli enti nell'ambito delle proprie potestà regolamentari possono prevedere che una quota massima del 5% del maggior gettito IMU e TARI accertato e riscosso, possa essere destinato al "potenziamento delle risorse strumentali degli uffici preposti e al trattamento accessorio del personale dipendente".

2. Possono avvalersi di tale facoltà gli enti che abbiano approvato il bilancio entro il 31 dicembre e abbiano approvato il rendiconto entro il 30 aprile.

3. I dipendenti possono inoltre accedere alle risorse introitate dai Comuni per l'accertamento dei tributi statali, pari al 33% delle maggiori somme riscosse a titolo definitivo, come previsto dal D.L. n.203/2005 all'art.1. (convertito con mod. in Legge 248/2005)

4. Dette somme, per espressa previsione normativa, non rilevano ai fini del limite complessivo del salario accessorio previsto dall'art.23, comma 2, del D.Lgs. n.75/2017.

5. Il Comune, entro sessanta giorni dalla sottoscrizione del presente CCI, si impegna ad approvare apposito Regolamento relativo all'utilizzo del maggior gettito IMU e TARI, sia in merito alla percentuale da destinare alle finalità previste dal comma 1091 dell'art. 1 della legge 145/2018 che per la loro ripartizione tra incentivi al personale e risorse strumentali destinate agli uffici preposti.

Art. 54

Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell'Ente

[D.L. n. 90/2014 art. 9 come conv. dalla L. n. 114/2014 e art. 27 del CCNL 14/09/2000]

1. Agli avvocati dipendenti dell'Ente e che svolgono la loro attività nell'avvocatura comunale, ove istituita, sono riconosciuti i compensi previsti dal legislatore sulla base dei principi dettati dalla normativa, da regolamento da adottare con deliberazione della Giunta Municipale e dal seguente art. del CCI.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top right, a signature in the middle right, and a signature at the bottom right.

2. Sono ripartiti i compensi derivanti da cause condotte con successo per l'Ente con condanna dell'altra parte al pagamento delle spese legali e, entro il tetto delle risorse previste nel bilancio del 2013 allo stesso titolo, delle cause condotte con successo per l'Ente con compensazione delle spese legali. Nessun compenso è previsto nei casi di soccombenza per l'Ente. Nel caso in cui si superi tale soglia i compensi saranno proporzionalmente ridotti in modo da rientrare entro la stessa.

3. I compensi di cui al presente articolo possono essere erogati, sommandoli alla retribuzione di risultato ed alle altre voci di salario accessorio, fatta comunque salva, l'applicazione dell'art.38 del presente cci, in misura non superiore al trattamento economico complessivo dell'intero anno.

4. Tali compensi sono ripartiti, per il 50% sulla base delle attività svolte nelle singole cause e per il restante 50% in modo eguale tra tutti gli avvocati dipendenti dell'Ente che svolgono la loro attività nell'avvocatura dell'Ente.

5. Nella assegnazione delle cause ai singoli avvocati dipendenti si tiene conto della specializzazione e della esperienza maturate, nonché della puntualità nello svolgimento delle procedure. Inoltre si applicano - per quanto possibile - criteri di rotazione, ivi comprese le attività di consulenza svolte a favore dell'Ente, e si garantisce di norma che il valore complessivo delle cause affidate sia eguale.

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

TITOLO X NORME FINALI

Art. 55

Procedure di verifica dell'attuazione delle prescrizioni contrattuali

1. In attuazione del disposto dell'art. 8 co. 8 del CCNL 2019-2021, si concorda che con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 20 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni di Delegazione Trattante e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla Giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'Ente.
2. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo integrativo e definire eventuali modifiche e/o integrazioni attuative.

Art. 56

clausola di rinvio

Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei CCNL attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti CCDI nelle materie non disciplinate nel presente contratto conservano la loro efficacia fino alla loro disapplicazione.

Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including a large signature at the top, a signature with the date '9/1/92' below it, and several other initials and signatures at the bottom.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

applicativo del CCNL 2019-2021

Ente:

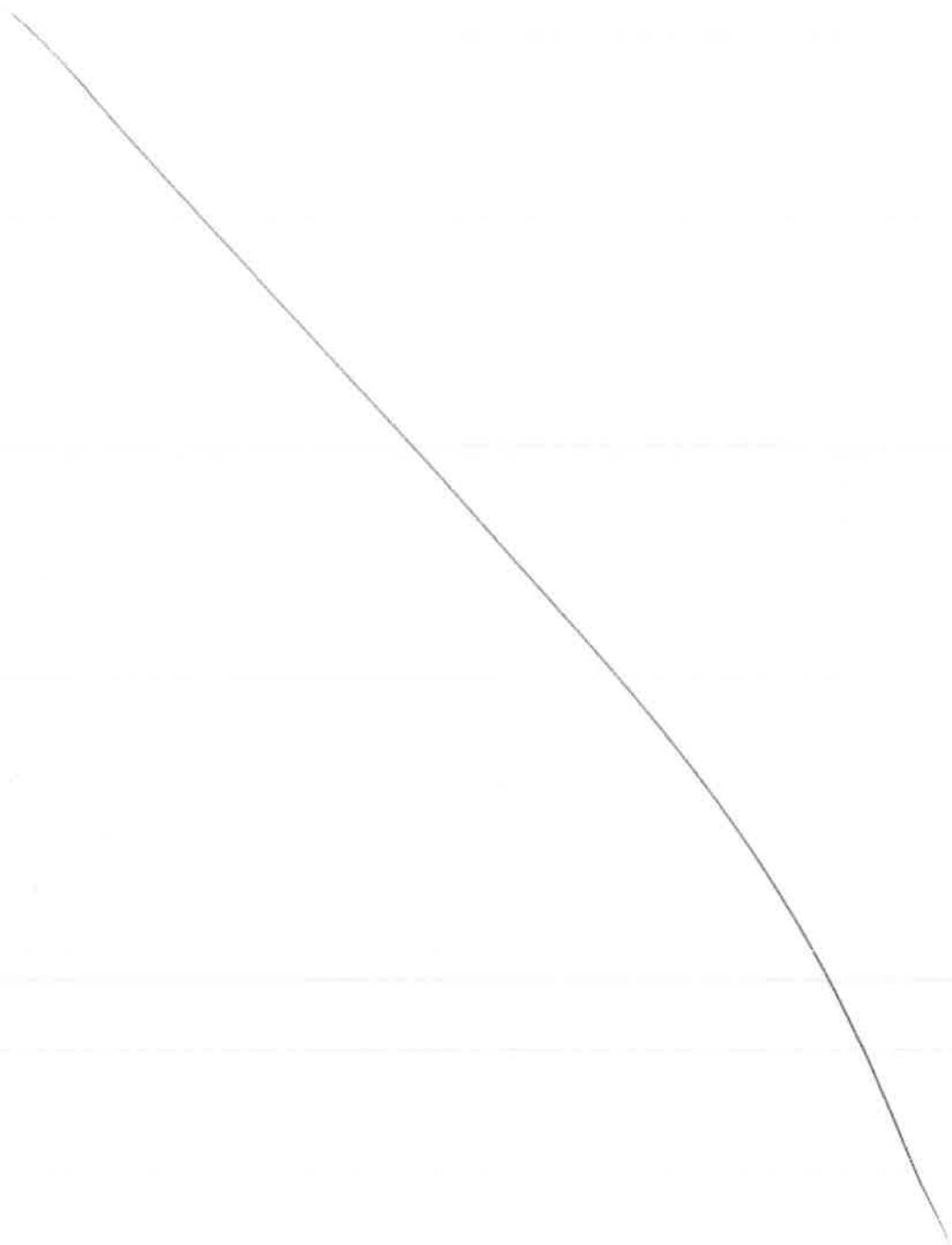
ALLEGATO ALLA DELIB. _____ n. _____ del _____
--

SOTTOSCRITTO DEFINITIVAMENTE IL _____

SOTTOSCRIZIONE		
PARTE DATORIALE	PARTE SINDACALE	
PRESIDENTE – SEGR. GEN.	R.S.U.	R.S.A. CGIL FP
E.Q. SETTORE PERSONALE	R.S.U.	R.S.A. CISL FP
E.Q. SETTORE RAGIONERIA	R.S.U.	R.S.A. UIL FPL
	R.S.U.	R.S.A.
	R.S.U.	R.S.Prov. CGIL FP
	R.S.U.	R.S.Prov. CISL FP
	R.S.U.	R.S.Prov. UIL FPL
	R.S.U.	R.S.Prov.

[Handwritten signatures and initials on the right side of the table, including a large signature at the top and several smaller ones below.]

[Handwritten signatures at the bottom right of the page.]



ALLEGATI

Allegato 1 Schema per Accordo Decentrato Annuale per l'utilizzo del Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art.80 del CCNL 16-11-2022 - ANNO

Scheda 2 per l'attribuzione dell'Indennità di Responsabilità

Scheda 3 per l'attribuzione dell'Indennità di Funzione



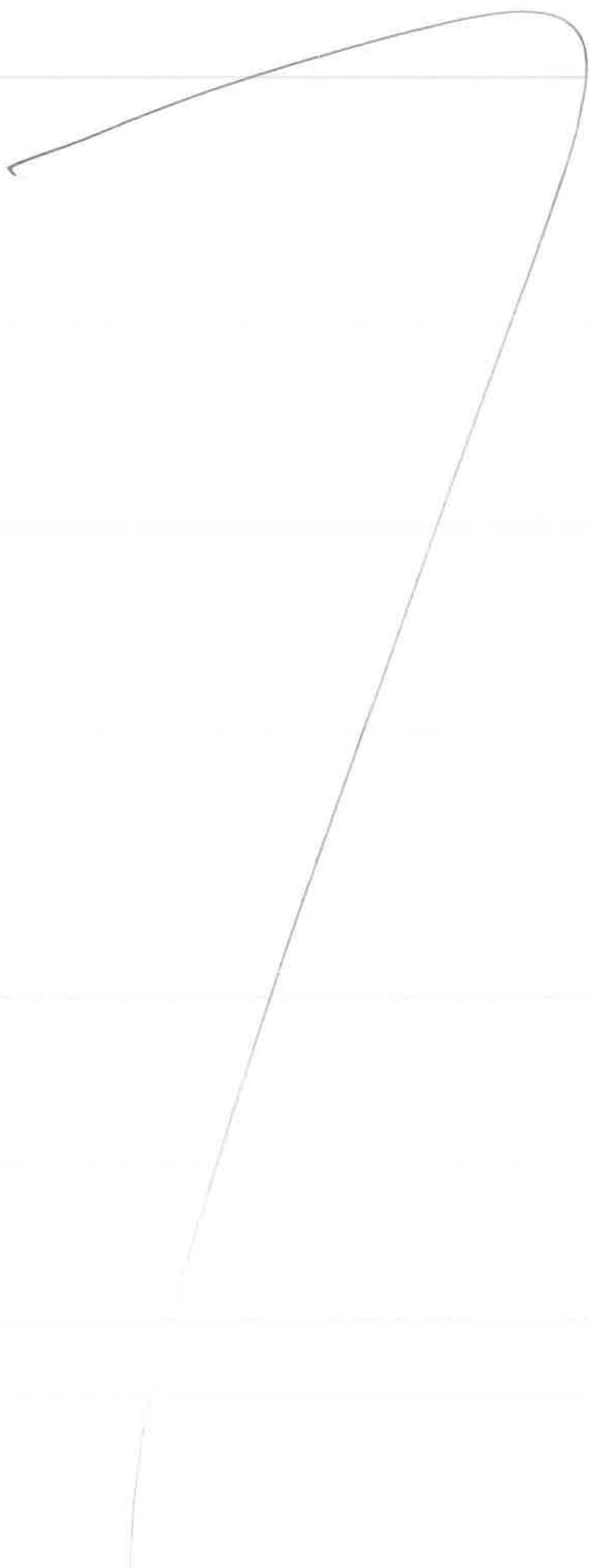
ALLEGATO 1:

Schema per Accordo Decentrato Annuale per l'utilizzo del Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art.80 del CCNL 16-11-2022 - ANNO _____

Art. 1

Finalità dell'Accordo Decentrato Annuale





1. Il presente Accordo Decentrato Annuale, sottoposto a contrattazione decentrata, è stipulato ai sensi dell'art.8 co.1 secondo periodo e dell'art.80 del CCNL 2019-2021 nonché dell'art. co. 3 del CCI "giuridico" (applicativo del CCNL 2019-2021) già sottoscritto dalla Delegazione Trattante di questo Ente. L'Accordo integra, dal punto di vista "economico", il predetto CCI "giuridico".

2. Le decisioni assunte con il presente Accordo Decentrato Annuale relativo alla suddivisione del Fondo risorse decentrate, hanno validità per il solo anno di riferimento.

3. Con il presente Accordo, al successivo art.2 vengono definite le misure unitarie delle diverse indennità e all'art.3 vengono conseguentemente suddivise le risorse del Fondo.

Art. 2

Misure unitarie delle diverse indennità contrattuali

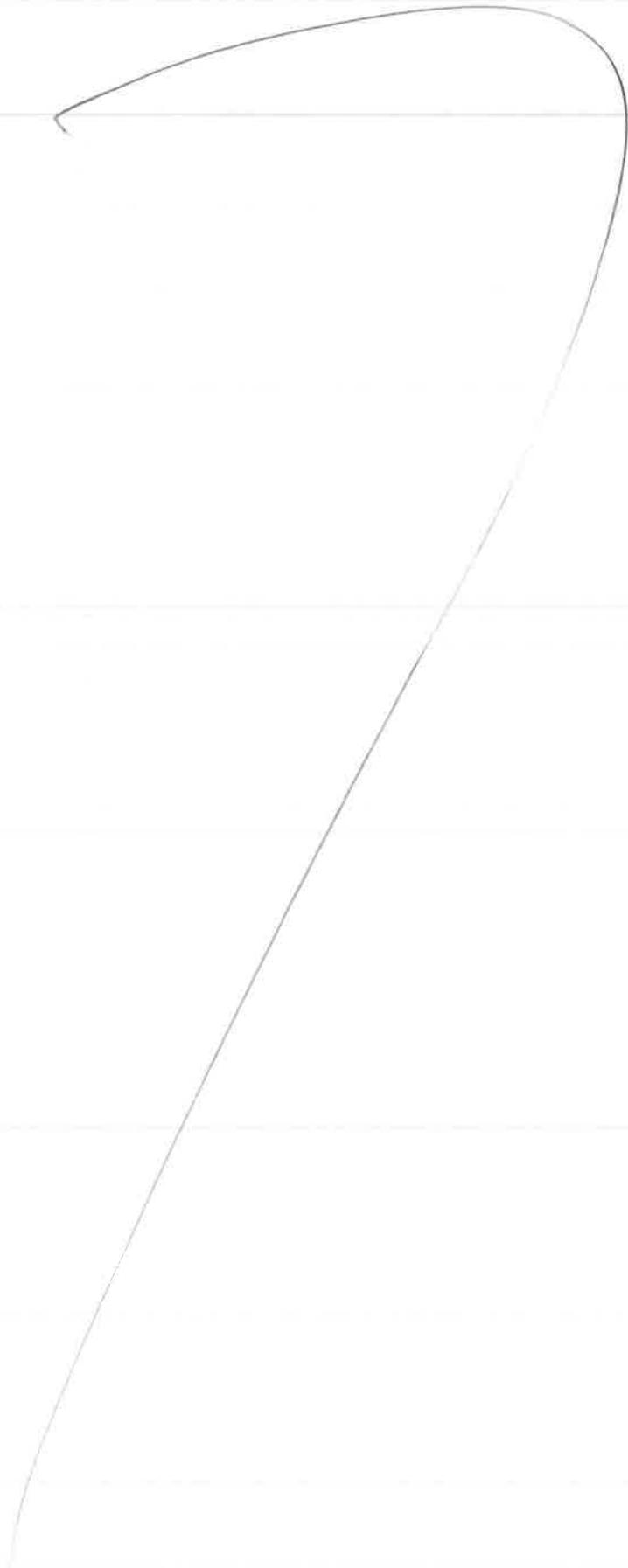
1. In relazione alle risorse rese disponibili dall'Ente con la costituzione del Fondo per le risorse decentrate per il corrente anno, le misure unitarie delle varie indennità contrattuali per l'anno _____ vengono determinate come segue:

Art. CCNL	Art. CCI	Descrizione	Quantific. Unit.
80 co.c lett.c		I. condiz. lavoro "disagio"	€
80 co.c lett.c		I. condiz. lavoro "rischio"	€
80 co.c lett.c		I. condiz. lavoro "maneggio valori"	€
80 co.c lett.e		I. specifiche responsabilità	€
80 co.c lett.f		I. di funzione	€
80 co.c lett.f		I. servizio esterno	€

Art. 3

Suddivisione del Fondo risorse decentrate

1. In relazione alle misure economiche unitarie di cui al precedente art.2 e delle unità di personale interessato, così come quantificate dall'Ufficio Risorse umane dell'Ente, il Fondo risorse decentrate per l'anno _____ viene suddiviso come da schema riportato di seguito (Allegato 1).



Allegato al verbale della Delegazione Trattante n. _____ del _____

**Accordo Decentrato annuale per l'utilizzo del
Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art.80 del CCNL 16-11-2022 - ANNO**

RIFER. CCNL19-21	DESCRIZIONE	IMPORTI
Art. 79 c. 6	TOTALE RISORSE STABILI non soggette a limite (art.79 c. 1 lett.b,d + c. 1 bis + c. 3 CCNL 19-21)	+
Art. 79 c. 1	TOTALE RISORSE STABILI soggette a limite	+
Art. 79 c. 2 e 3	TOTALE RISORSE VARIABILI (soggette a limite)	+
	PREVISIONE RISORSE VARIABILI per compensi scaturenti da specif. Disposiz. Di legge (non soggette a limite)	+
SOMMANO		
	di cui, la SOMMA soggetta a llmite 2016 (D.Lgs.75/2017 art.23 c.2) è pari a	+
Art. 79 c. 6	eventuale detrazione per rispetto del limite 2016 di cui al D. Lgs. 75/2017 art.23 c.2	-
TOTALE FONDO		

a sommare:

Differenziali PEO-PEIA e trattamenti fissi del personale in quiescenza o passato a categoria superiore nell'anno preced.	+
Risorse del Fondo non integralmente utilizzate negli anni precedenti	+
Risorse del Fondo non integralmente utilizzate negli anni precedenti	+
TOTALE FONDO disponibile	

a detrarre:

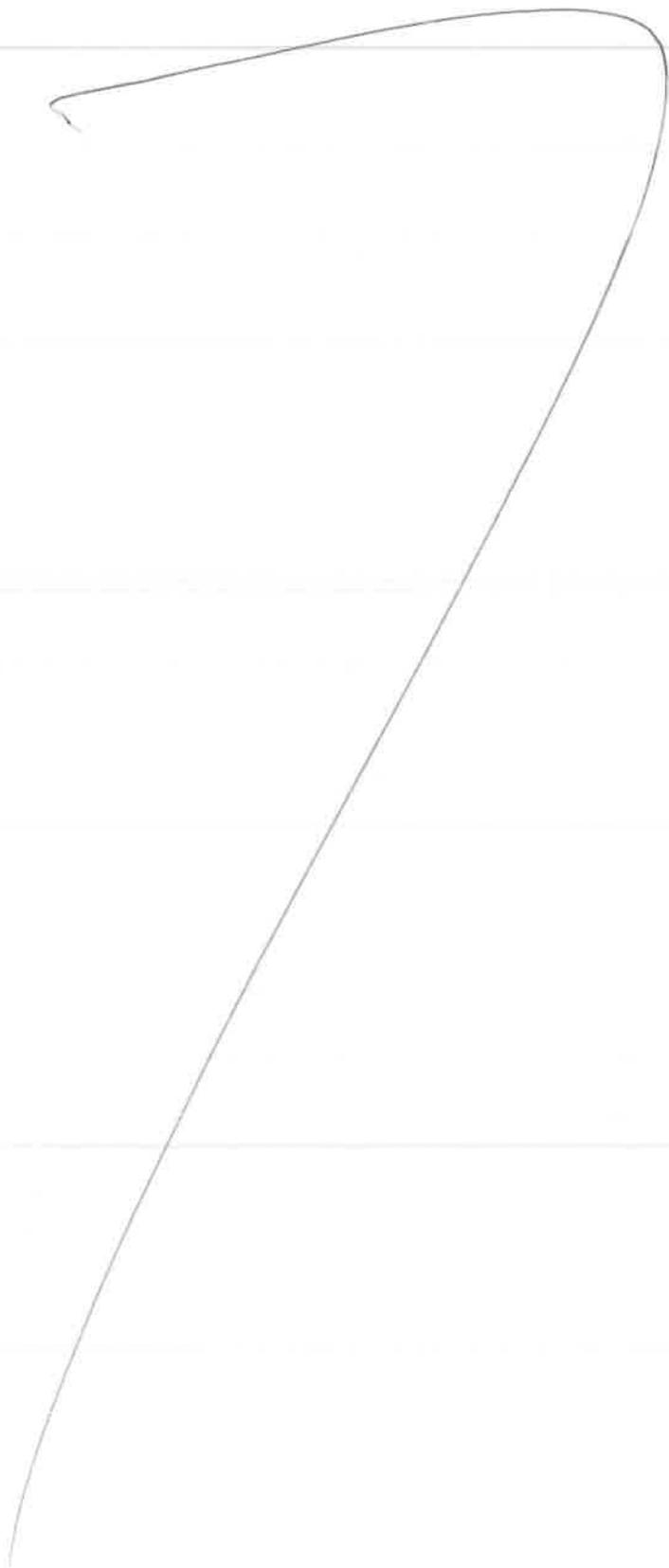
Art. 80 c. 1	Differenza PEO-PEIA storiche (acquisite in anni precedenti) ART. 80 c. 1 CCNL 2019-2021	
	Risorse per eventuali PEO-PEIA con procedure selettive in corso (relative ad anni precedenti)	
	Indennità dl comparto prelevata dal fondo (art. 33 c.4 CCNL 22-01-2004)	
	Indennità personale educativo asili nido (art. 31 c. 7, 2° periodo CCN 14/09/2000 e art. 6 CCNL 05/10/2001)	
	Indennità personale ex VIII Q.F. non P.O./E.Q. (art. 37 c. 4 CCN 06/07/1995)	
	<i>Somma delle risorse "storicizzate" a destinazione vincolata</i>	-

TOTALE NETTO RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Art. 80 c. 2 lett a	Performance organizzativa	
Art. 80 c. 2 lett b	Performance individuale (compresa differenziazione premio individuale)	
Art. 80 c. 2 lett c	Indennità condizioni di lavoro art. 70-bis c.1 lett.a CCNL 2016-18 (disagio)	
Art. 80 c. 2 lett c	Indennità condizioni di lavoro art. 70-bis c.1 lett.b CCNL 2016-18 (rischio)	
Art. 80 c. 2 lett c	Indennità condizioni di lavoro art. 70-bis c.1 lett.c CCNL 2016-18 (maneggio valori)	
Art. 80 c. 2 lett d	Indennità di turno	
Art. 80 c. 2 lett d	Indennità di reperibilità	
Art. 80 c. 2 lett d	Lavoro festivo (art. 24 c.1 CCNL 14/09/2000)	
Art. 80 c. 2 lett e	Compensi per specifiche responsabilità art. 84CCNL 2019-21	
Art. 80 c. 2 lett f	Indennità di funzione art. 56-sexies CCNL 2016-18	
Art. 80 c. 2 lett f	Indennità di servizio esterno art. 56-quater CCNL 2016-18	
SUB TOT. A		
Art. 80 c. 2 lett g	Compensi previsti da disposiz. di legge (con specifiche risorse art. 67 c. 3 lett. c : incentivi progettaz.)	
Art. 80 c. 2 lett g	Compensi previsti da disposiz. di legge (con specifiche risorse art. 67 c. 3 lett. c e art. 70-ter CCNL 16-18: comp. ISTAT)	
Art. 80 c. 2 lett g	Compensi previsti da disposiz. di legge (con specifiche risorse art. 67 c. 3 lett. c : ICI, altri compensi)	
Art. 80 c. 2 lett h	Compensi ai Messi notificatori (con specifiche risorse art. 67 c. 3 lett. f CCNL 2016-18 e art. 54 CCNL 14/09/2000)	
Art. 80 c. 2 lett i	Compensi al personale della case da gioco (con specifiche risorse art. 67 c. 3 lett. g CCNL 16-18)	
Art. 80 c. 2 lett k	Risorse per Piani di Welfare (art. 82 c.2)	
Art. 79 c. 2 lett c	Risorse per scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'Ente (Progetti obiettivi, assunzioni a t.d., ecc.)	
Art. 79 c. 3	Risorse D.L. 80/21 art.3 c.2 e Prot. Civ.	
SUB TOT. B		
Art.80 c.2, j -Art.14	Differenziali Stipendiali per Progressioni Economiche Interne alle Aeree (finanziate con risorse di parte stabile)	
SUB TOT. C		
TOTALE (A+C)		

F.to: La Delegazione di Parte Pubblica

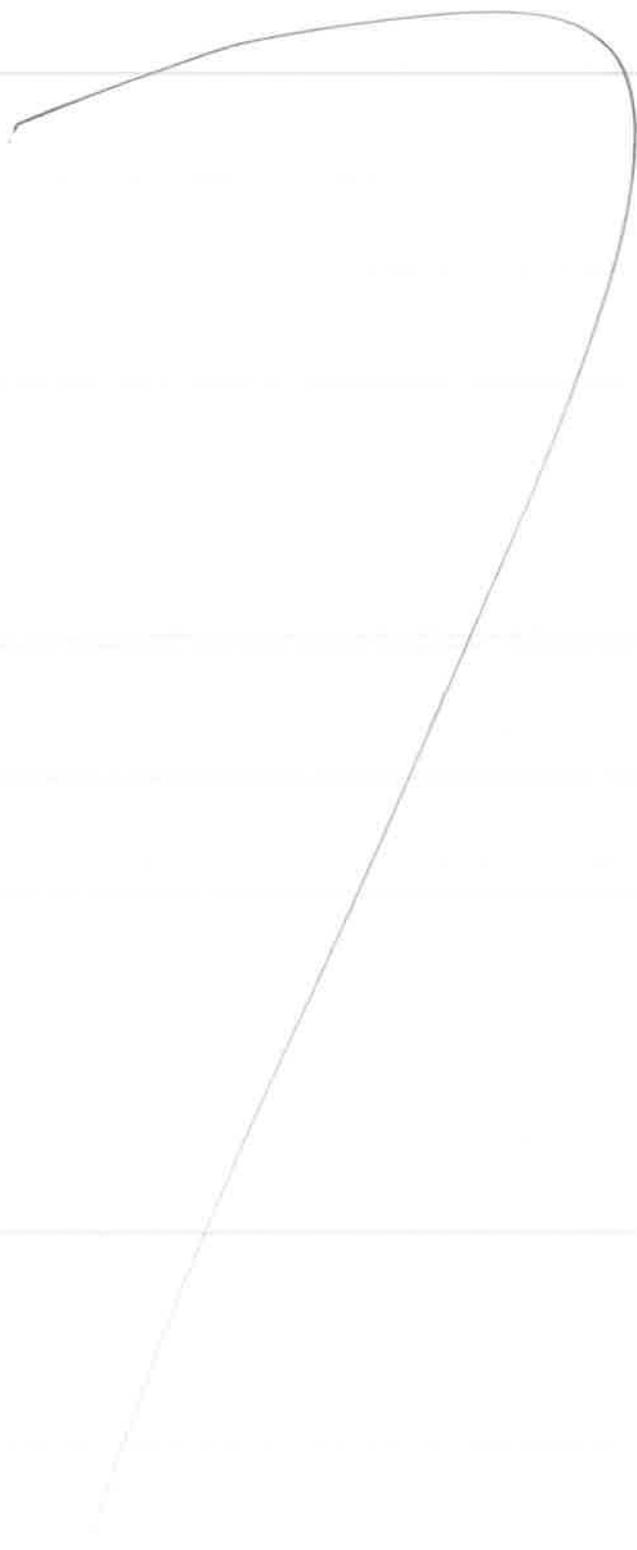
F.to: La Delegazione di Parte Sindacale



FAC-SIMILE "Scheda 2" per l'attribuzione dell'Indennità di Responsabilità

ENTE:	
Scheda per la misurazione dell'Indennità di Responsabilità - anno _____	
Settore:	Nominativo del dipendente:
Attribuzione di incarico/funzioni di responsabilità avvenuta con _____ n° _____ del _____	

Fattori di responsabilità	X se SI (peso come da CCI)
N.B.: il solo assolvimento dell'incarico di Responsabile del Procedimento non dà automatico diritto alla indennità di responsabilità se non sono presenti i requisiti richiesti dal CCI	
<p>I - Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale appartenente a qualsiasi area di classificazione</p> <p>Responsabilità riferite a personale che:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. abbia la qualifica e svolga le mansioni di Ufficiale di Stato Civile e/o Ufficiale di Anagrafe e/o Responsabile dei Tributi b. sia assegnato all'Ufficio di Protezione Civile svolgendo funzioni di specifica competenza sia nell'ordinario che nelle emergenze c. avendo già la qualifica di Messo Notificatore gli siano state specificatamente e formalmente attribuite anche le funzioni di Ufficiale Giudiziario che svolge con continuità e in modo non occasionale d. abbia la qualifica e svolga la mansione di Cancelliere presso l'Ufficio del Giudice di Pace 	<p>Per il possesso di almeno 1 dei requisiti: ¼ delle indennità massima prevista dall'accordo decentrato annuale</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>
<p>II - Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'area Operatori</p> <p>Responsabilità riferite a personale formalmente incaricato di:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Coordinamento di altri dipendenti di pari o inferiore categoria b. Assolvimento di compiti che vanno oltre quelli descritti nella declaratoria (Allegato A del CCNL 2019-2021) per l'area degli Operatori. 	<p>Per il possesso di almeno 1 dei requisiti: 1/3 delle indennità massima prevista dall'accordo decentrato annuale</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>



III - Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'area Operatori Esperti

Responsabilità riferite a personale formalmente incaricato di:

- a. Coordinamento di altri dipendenti di pari o inferiore categoria [punti 20]
- b. Responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (Ufficio) ove mancante un Istruttore [punti 20]
- c. Assolvimento di compiti che vanno oltre quelli descritti nella declaratoria (Allegato A del CCNL 2019-2021) per l'area degli Operatori Esperti, secondo i seguenti criteri:
 - Autonomia operativa nell'istruttoria e sottoscrizione di atti complessi a rilevanza interna [punti 15]
 - Autonomia operativa nell'istruttoria e sottoscrizione di atti a valenza esterna [punti 15]
- d. Altro [punti 10]

20

20

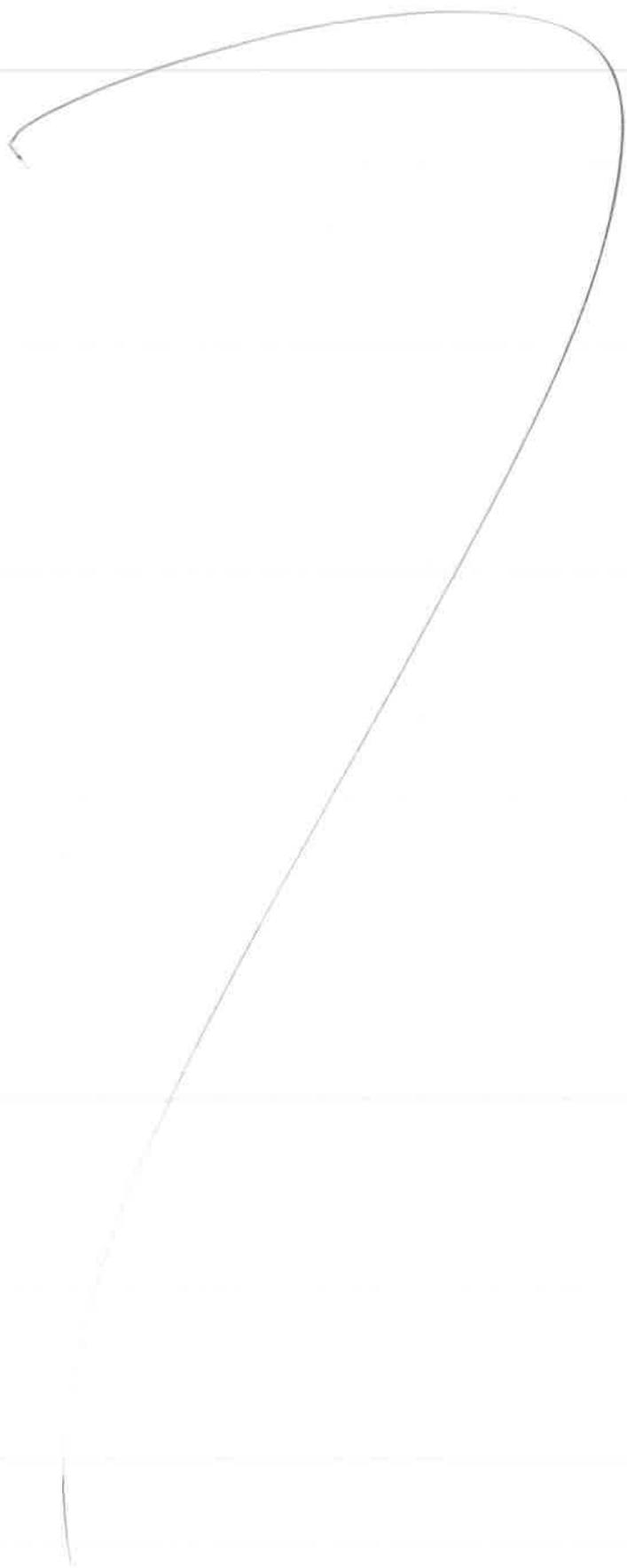
15

15

10

TOT ___ su
100

Handwritten signatures and initials, including a large stylized 'P' at the top, followed by several other signatures and initials, and a signature at the bottom right.



IV - Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'area Istruttori

Responsabilità riferite a personale formalmente incaricato di:

- a. Responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata Servizio [punti 30] - Ufficio [punti 15]
- b. Coordinamento di altri dipendenti di pari o inferiore categoria assegnati alla struttura di cui al punto "a" [punti 20]
- c. Assolvimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla restante parte dei dipendenti della stessa categoria, quali ad esempio:
- Autonomia operativa nell'istruttoria e sottoscrizione di atti a valenza esterna [punti 10]
 - Progettista per affidamenti di lavori/forniture/servizi, ove tale incarico non possa essere retribuito con altri incentivi specifici [punti 10]
 - Redazione e sottoscrizione di elaborati o esecuzione di compiti in materia di sicurezza previsti dal D. Lgs. 81/08, se non già retribuiti in altra forma [punti 10]
 - Componente della "Commissione comunale di vigilanza sui locali di pubblico spettacolo" e/o Commissioni similari (ad esclusione del segretario verbalizzante) [punti 10]
 - Incaricati in commissioni di gara e/o di selezione e/o esami (ad esclusione del segretario verbalizzante) [punti 10]
 - Responsabile di Funzione di Supporto del Centro Operativo Comunale (C.O.C.) di Protezione civile, con espletamento di funzioni sia nell'ordinaria redazione/aggiornamento della pianificazione di protezione civile che in fase operativa in occasione di emergenze (o nell'imminenza delle stesse) [punti 10]
 - Affidamento di incarico di vicario sostituto del Responsabile incaricato di E.Q. per assenza o impedimento di questi, formalmente attribuito [punti 10]
 - Personale idoneamente qualificato (secondo la normativa vigente), incaricato come docente/formatore per eventi/percorsi formativi rivolti al personale in servizio presso l'Ente [punti 10]
 - Altro [punti 10]

15/30
 20

10

10

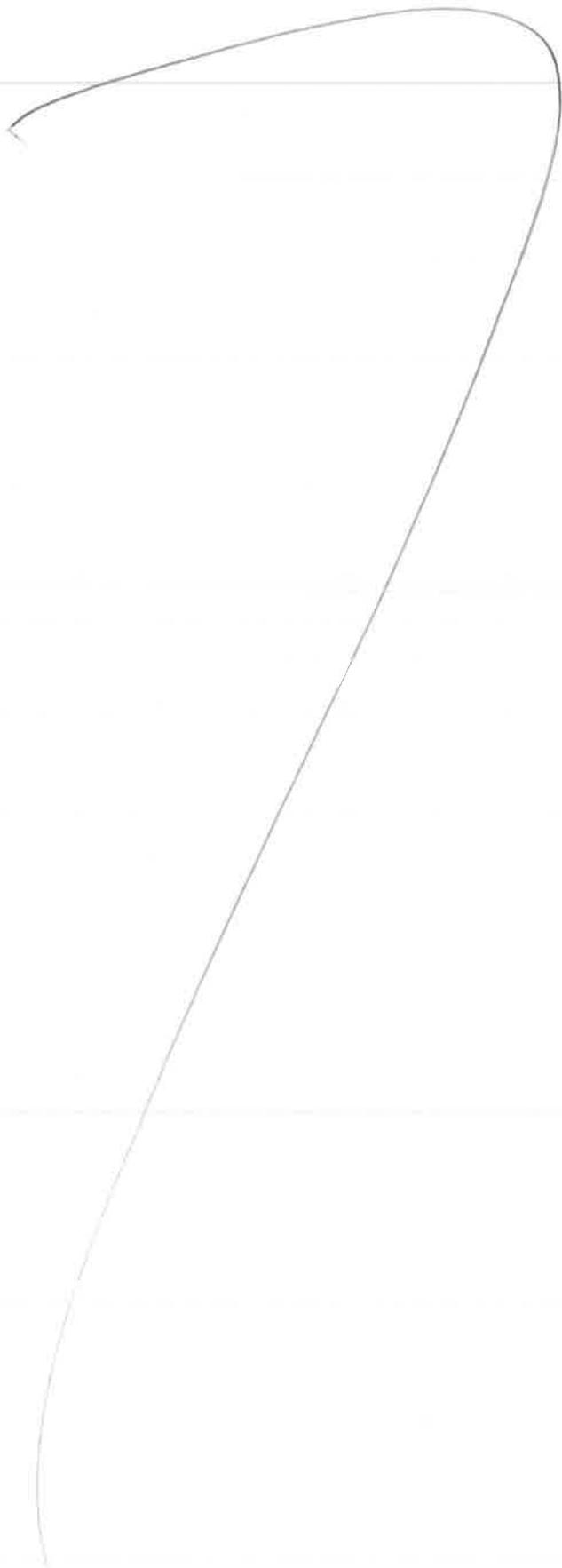
10

10

10

totale nove
voci da 10
punti

TOT su
100



V - Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'area Funzionari ed EQ

Responsabilità riferite a personale formalmente incaricato di:

- a. Responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata Servizio [punti 30] - Ufficio [punti 15]
- b. Coordinamento di altri dipendenti di pari o inferiore categoria assegnati alla struttura di cui al punto "a" [punti 20]
- c. Affidamento di un numero significativo di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità [punti 15]
- d. Affidamento di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee [p. 15]
- e. Assolvimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla restante parte dei dipendenti della stessa categoria, quali ad esempio:
 - Autonomia operativa nello svolgimento di attività e/o istruttoria e sottoscrizione di atti con rilevanza esterna [punti 10]
 - Progettista per affidamenti di lavori/forniture/servizi, ove tale incarico non possa essere retribuito con altri incentivi specifici [punti 10]
 - Redazione e sottoscrizione di elaborati o esecuzione di compiti in materia di sicurezza previsti dal D. Lgs. 81/08, se non già retribuiti in altra forma [punti 10]
 - Componente della "Commissione comunale di vigilanza sui locali di pubblico spettacolo" e/o Commissioni similari (ad esclusione del segretario verbalizzante) [punti 10]
 - Incaricati in commissioni di gara e/o di selezione e/o esami (ad esclusione del segretario verbalizzante) [punti 10]
 - Responsabile di Funzione di Supporto (o equivalente) del Centro Operativo Comunale (C.O.C.) di Protezione civile, con espletamento di funzioni sia nell'ordinaria redazione/aggiornamento della pianificazione di protezione civile che in fase operativa in occasione di emergenze (o nell'imminenza delle stesse) [punti 10]
 - Affidamento di incarico di vicario sostituto del Responsabile incaricato di E.Q. per assenza o impedimento di questi, formalmente attribuito [punti 10]
 - Personale idoneamente qualificato (secondo la normativa vigente), incaricato come docente/formatore per eventi/percorsi formativi rivolti al personale in servizio presso l'Ente [p. 10]
 - Altro [punti 10]

15/30

20

15

15

10

10

10

10

10

10

10

10

10

TOT ___ su
100

Data:

Firma del valutatore:

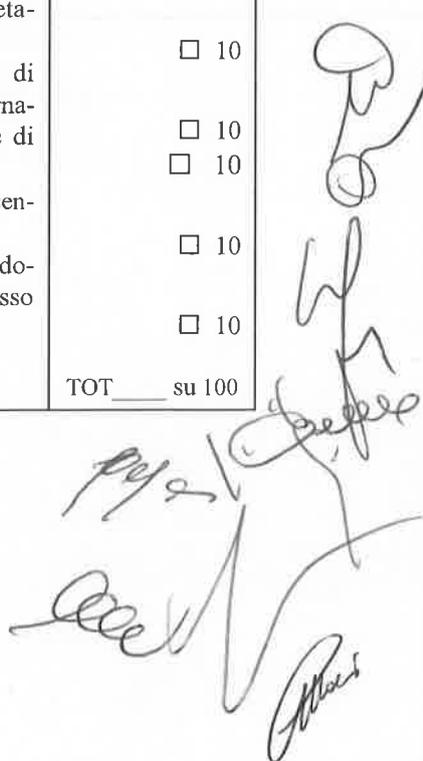
[Handwritten signature and date]
[Handwritten signature]
 9.9.92
[Handwritten signature]

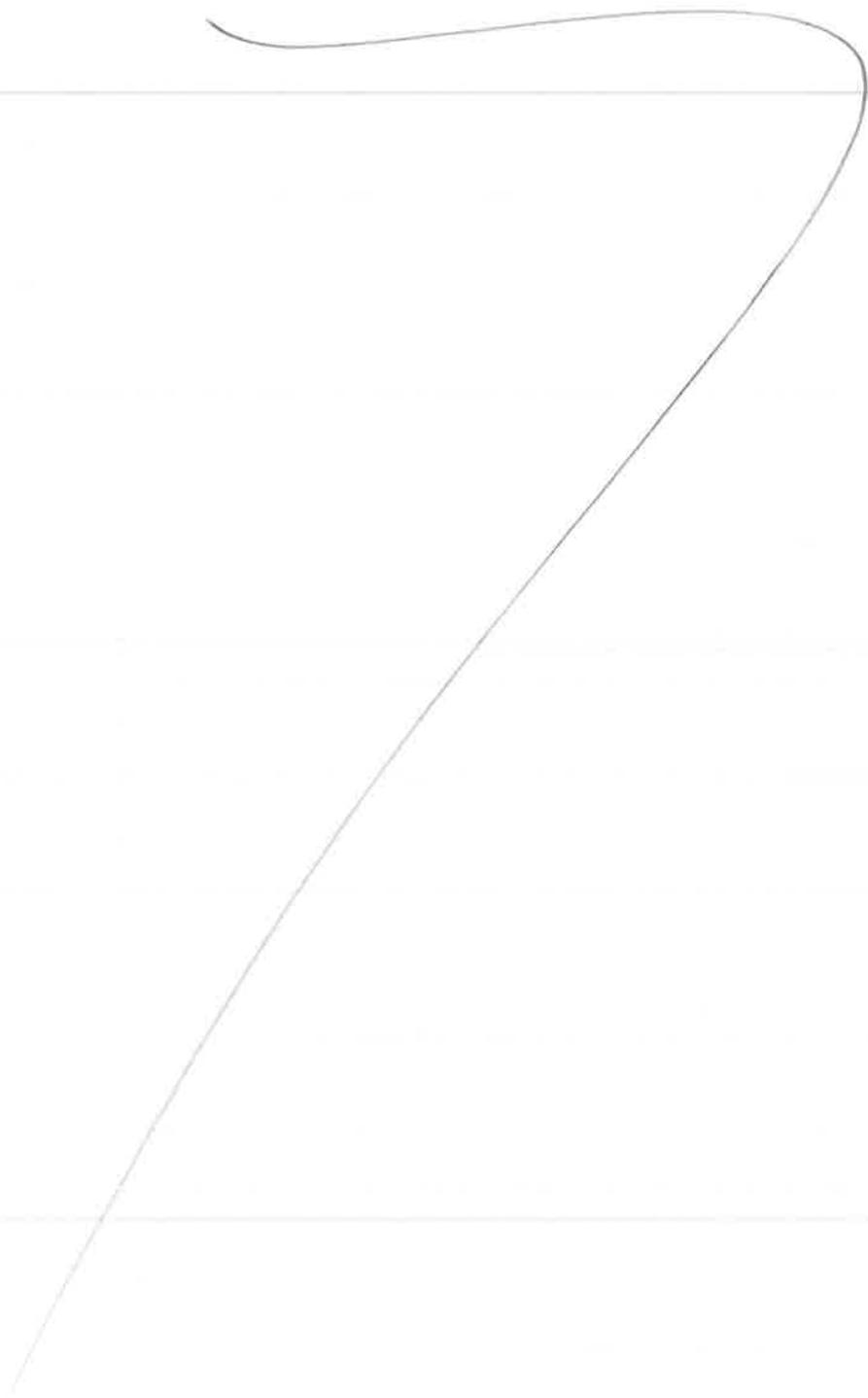


FAC-SIMILE "Scheda 3" per l'attribuzione dell'Indennità di Funzione

ENTE:	
Scheda per la misurazione dell'Indennità di Funzione - anno _____	
Settore:	Nominativo del dipendente:
Attribuzione di incarico/funzioni di responsabilità avvenuta con _____ n° _____ del _____	

Fattori di responsabilità	X se SI (peso come da CCI)
<p>N.B.: il solo assolvimento dell'incarico di Responsabile del Procedimento non dà automatico diritto alla indennità di responsabilità se non sono presenti i requisiti richiesti dal CCI</p>	
<p>I - Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'area Istruttori (con grado da Agente a Ispettore Capo)</p> <p>Responsabilità riferite a personale formalmente incaricato di:</p>	
<p>a. Responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata Servizio [punti 30] - Ufficio [punti 15]</p>	<input type="checkbox"/> 15/30
<p>b. Coordinamento di altri dipendenti di pari o inferiore categoria assegnati alla struttura di cui al punto "a" [punti 20]</p>	<input type="checkbox"/> 20
<p>c. Assolvimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla restante parte dei dipendenti della stessa categoria/grado, quali ad esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autonomia operativa nell'istruttoria e sottoscrizione di atti a valenza esterna (non sono intesi tali i "preavvisi di accertamento di infrazione al C.d.S." e similari) [punti 10] • Progettista per affidamenti di lavori/forniture/servizi, ove tale incarico non possa essere retribuito con altri incentivi specifici [punti 10] • Redazione e sottoscrizione di elaborati o esecuzione di compiti in materia di sicurezza previsti dal D. Lgs. 81/08, se non già retribuiti in altra forma [punti 10] • Componente della "Commissione comunale di vigilanza sui locali di pubblico spettacolo" e/o Commissioni similari (ad esclusione del segretario verbalizzante) [punti 10] • Incaricati in commissioni di gara e/o di selezione e/o esami (ad esclusione del segretario verbalizzante) [punti 10] • Responsabile di Funzione di Supporto del Centro Operativo Comunale (C.O.C.) di Protezione civile, con espletamento di funzioni sia nell'ordinaria redazione/aggiornamento della pianificazione di protezione civile che in fase operativa in occasione di emergenze (o nell'imminenza delle stesse) [punti 10] • Affidamento di incarico di vicario sostituto del Responsabile incaricato di E.Q. per assenza o impedimento di questi, formalmente attribuito [punti 10] • Personale idoneamente qualificato (secondo la normativa vigente), incaricato come docente/formatore per eventi/percorsi formativi rivolti al personale in servizio presso l'Ente [punti 10] • Altro [punti 10] 	<input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 10
<p>TOT _____ su 100</p>	





II - Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'area Funzionari ed EQ (con grado da Commissario in su)

Responsabilità riferite a personale formalmente incaricato di:

- a. Responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata Servizio [punti 30] - Ufficio [punti 15]
- b. Coordinamento di altri dipendenti di pari o inferiore categoria assegnati alla struttura di cui al punto "a" [punti 20]
- c. Affidamento di un numero significativo di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità [punti 15]
- d. Affidamento di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee [punti 15]
- e. Assolvimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla restante parte dei dipendenti della stessa categoria/grado, quali ad esempio:
 - Autonomia operativa nello svolgimento di attività e/o istruttoria e sottoscrizione di atti con rilevanza esterna [punti 10]
 - Progettista per affidamenti di lavori/forniture/servizi, ove tale incarico non possa essere retribuito con altri incentivi specifici [punti 10]
 - Redazione e sottoscrizione di elaborati o esecuzione di compiti in materia di sicurezza previsti dal D. Lgs. 81/08, se non già retribuiti in altra forma [punti 10]
 - Componente della "Commissione comunale di vigilanza sui locali di pubblico spettacolo" e/o Commissioni similari (ad esclusione del segretario verbalizzante) [punti 10]
 - Incaricati in commissioni di gara e/o di selezione e/o esami (ad esclusione del segretario verbalizzante) [punti 10]
 - Responsabile di Funzione di Supporto (o equivalente) del Centro Operativo Comunale (C.O.C.) di Protezione civile, con espletamento di funzioni sia nell'ordinaria redazione/aggiornamento della pianificazione di protezione civile che in fase operativa in occasione di emergenze (o nell'imminenza delle stesse) [punti 10]
 - Affidamento di incarico di vicario sostituto del Responsabile incaricato di E.Q. per assenza o impedimento di questi, formalmente attribuito [punti 10]
 - Personale idoneamente qualificato (secondo la normativa vigente), incaricato come docente/formatore per eventi/percorsi formativi rivolti al personale in servizio presso l'Ente [punti 10]
 - Altro [punti 10]

15/30

15

15

15

10

10

10

10

10

10

≤ 10

10

10

TOT ___ su 100

Data:

Firma del valutatore:

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

Il presente verbale dopo la lettura si sottoscrive

L'ASSESSORE ANZIANO

[Signature]

IL SINDACO

[Signature]

IL SEGRETARIO GENERALE

[Signature]

È copia conforme per uso amministrativo

IL SEGRETARIO GENERALE

Li,

La presente deliberazione è stata trasmessa per l'esecuzione all'ufficiocon prot. n.

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO DI SEGRETERIA

Li,

Si attesta che il presente atto, ai sensi dell'art.32, comma 5, della L.69/2009 e s.m.i. è stato pubblicato all'Albo Pretorio del sito informatico del Comune

www.comune.lentini.sr.it al n. in data **17 DIC 2024**

e che avverso il presente atto, nel periodo dal **17 DIC 2024** al **1 GEN 2025**, non sono pervenuti reclami e/o opposizioni.

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO PROTOCOLLO

Li,

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica, su conforme attestazione del Responsabile del servizio protocollo, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio del sito informatico del Comune www.comune.lentini.sr.it dal **17 DIC 2024**

1 GEN 2025 a norma dell'art. 197 del vigente O.EE.LL. e che contro la stessa – non – sono stati presentati reclami.

IL SEGRETARIO GENERALE

Li,

La presente delibera è divenuta esecutiva in data **16 DIC 2024** ai sensi dell'art. 12, comma **2**, della L.R. n.44/91

Li, **16 DIC 2024**

IL SEGRETARIO GENERALE

[Signature]
Dott.ssa Anna Biorgiorno