

**CONTRATTO
COLLETTIVO INTEGRATIVO
parte normativa
2023-2025**

COMUNE DI VITTORIA

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

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1. Oggetto ed obiettivi, ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 2. Interpretazione autentica

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3. Obiettivi e strumenti

Art. 4. Incontri della Delegazione trattante per il Confronto e la Contrattazione integrativa

Art. 5. Organismo paritetico per l'innovazione (art.6 CCNL 2019-2021)

TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE.

Art. 6. Prima applicazione del nuovo sistema di classificazione (art.13 CCNL 2019-2021)

Art. 7. Progressione economica all'interno delle aree attraverso differenziali stipendiali – Criteri (art.7 co.4 lett.c) e art.14 CCNL 2019-2021)

Art.8. Generalità sugli incarichi di Elevata Qualificazione

Art.9. Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi professionali

TITOLO IV – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art.10. Flessibilità dell'orario di lavoro

Art.11. Lavoro straordinario

Art.12. Orario massimo di lavoro settimanale

Art.13. Banca delle ore

Art. 14. Reperibilità

Art. 15. Turnazione

Art.16. Orario multiperiodale

Art.17. Pause per recupero energia e per consumazione buoni pasto

Art.18. Part-time

TITOLO V – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art.19. Principi generali

Art.20. Indennità condizioni di lavoro

Art.21. Indennità specifiche responsabilità

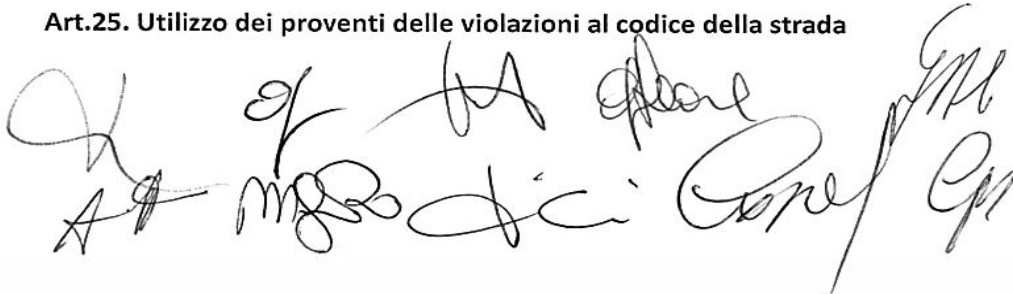
TITOLO VI – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art.22. Indennità di servizio esterno

Art.23. Indennità di funzione

Art.24. Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Art.25. Utilizzo dei proventi delle violazioni al codice della strada

A cluster of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'M. Rossi', 'G. Rossi', and 'C. Rossi', along with various initials and a date '12/12/2020'.A single handwritten signature in black ink, appearing to be 'G. Rossi'.

TITOLO VII – BENESSERE DEL PERSONALE

Art.26. Welfare integrativo

Art.27. Sicurezza nei luoghi di lavoro

Art.28. Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art.7, co.4, lett.t, CCNL 2018)

TITOLO VIII – TRATTAMENTO ECONOMICO

Art.29. Compensi previsti da specifiche disposizioni – Generalità

Art.30. Criteri per l'attribuzione di premi correlati alla Performance e ciclo della performance

Art.31. Procedura di valutazione

Art.32. Processo di definizione e valutazione della performance – Performance individuale

Art.33. Performance organizzativa

Art.34. Valutazione della Performance organizzativa

Art.35. Modalità di determinazione del budget della Direzione destinato alla produttività

Art.36. Differenziazione di premio sulla performance individuale

Art.37. Fondo risorse decentrate: tempistica per la costituzione

Art.38. Fondo risorse decentrate: ripartizione

Art.39. Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche leggi

TITOLO IX – DISPOSIZIONI FINALI

Art.40. Disposizioni finali

[Handwritten signatures and initials, including 'A', 'd', 'm', 'di', 'dare', 'C', 'G', 'J']

[Handwritten signature]

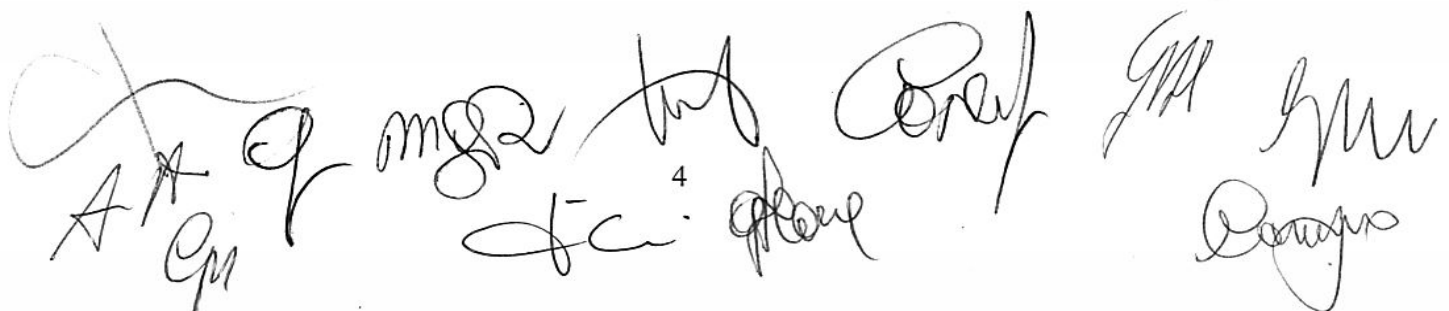
TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto ed obiettivi, ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale), con contratto di formazione e lavoro e con contratto di somministrazione secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
4. Esso ha validità 2023 – 2025.
5. Ogni riferimento normativo citato nel presente CCI è da intendersi "dinamico" e soggetto ad automatico aggiornamento in caso di modifiche/integrazioni della norma.
6. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione integrativa vengono col medesimo disciplinati.
7. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
8. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
9. Le parti concordano che con cadenza annuale si procederà alla contrattazione e sottoscrizione dell'Accordo integrativo, parte economica del presente CCI, per la ripartizione delle risorse economiche disponibili nel Fondo risorse decentrate alle varie voci di retribuzione premiale ed incentivante.
10. Il presente CCI conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.

Art. 2 - Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.



Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including the acronym 'AA' and the number '4'.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

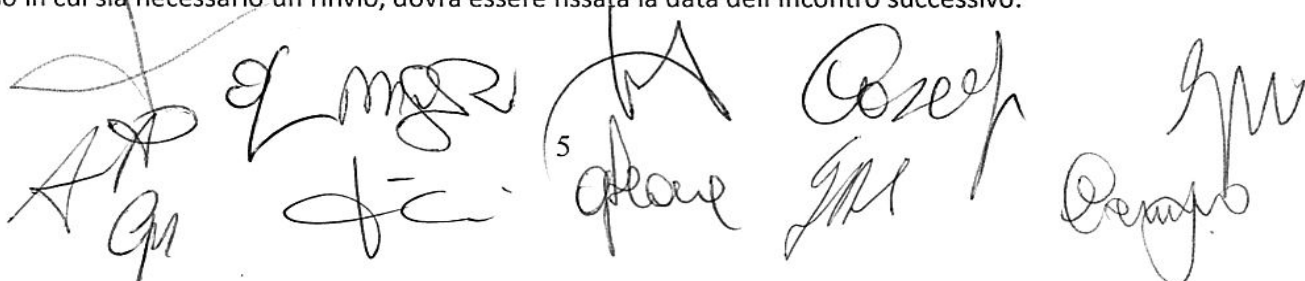
Art. 3 - Obiettivi e strumenti

1. 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.
2. La RSU e le OO.SS. rappresentative sono autorizzate a utilizzare i telefoni, i collegamenti internet, le email e i computer di proprietà dell'Amministrazione per interloquire fra le varie sigle e con le OO.SS. provinciali.
3. 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 direzioni/unità organizzativa o anche per area di classificazione. Il tempo di percorrenza dalla propria sede di lavoro al luogo dell'Assemblea è compreso tra le assenze giustificate.
4. Ai sensi dell'art.21 della legge 300/1970, possono essere indetti dalle RSU e dalle OO.SS., 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 per il regolare svolgimento.
5. 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 (art.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 (art.13-14).
 - ✓ Oltre il monte di cui sopra, le OO.SS. 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 OO.SS.) convocati dall'amministrazione per comunicazioni, consultazioni, confronti, trattative, ecc., non viene conteggiata nel monte ore dei permessi sindacali.
6. 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. 4 – Incontri della Delegazione trattante per il Confronto e la Contrattazione integrativa

1. 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.

Nel caso in cui sia necessario un rinvio, dovrà essere fissata la data dell'incontro successivo.



Art. 5 – Organismo paritetico per l'innovazione (art.6 CCNL 2019-2021)

1. Viste le novità introdotte con l'art.6 del CCNL 2019-2021, si concorda che per i primi due anni della sua costituzione, l'O.P.I., si riunirà almeno due 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.

TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 6 – 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.

2. Per tali procedure:

- in sede di prima applicazione, l'Ente può utilizzare, oltre alle risorse delle capacità assunzionali, anche risorse in misura non superiore allo 0,55% del monte salari del 2018 (L.234/2021 art.1 comma 612). In tal caso il 100% delle posizioni disponibili può essere attribuito ai dipendenti mediante procedure valutative comparative per progressione tra le aree;
- qualora l'Ente utilizzi le risorse scaturenti dalle normali capacità assunzionali (D.L. 34/2019 art.33), dovrà essere prevista una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili, destinata all'accesso dall'esterno, il restante 50% può essere attribuito ai dipendenti mediante procedure valutative comparative per progressione tra le aree.

3. 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 attraverso i quali dovrà essere valutata per l'effettuazione di procedure comparative in deroga ovvero:

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


Art. 7 – Progressione economica all'interno delle aree attraverso differenziali stipendiali – Criteri (art.7 co.4 lett.c) e art.14 CCNL 2019-2021)

1. La progressione economica all'interno delle aree di classificazione (P.E.I.A.) si realizza attraverso lo strumento della procedura selettiva di area, attivabile annualmente con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo Decentrato annuale 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 criteri generali per partecipare alla PEIA sono stabiliti dall'art.14 del CCNL 2019-2021, che vengono integrati con quanto di seguito indicato.

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

- se il requisito di accesso alla selezione è mantenuto in 3 (tre) anni o se ridotta a 2 (due) anni o elevato a 4 (quattro) anni;
- il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna delle Aree di cui all'art.12 del CCNL 2019-2021;



4. 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. *Salvo i casi previsti dalle norme.*
- 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 anche i periodi di assenza per aspettativa o congedo o distacco sindacale che danno luogo ad anzianità di servizio. *Salvo i casi previsti dalle norme*
- 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. *Salvo i casi previsti dalle norme*

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

- a) Dopo aver concordato, con l'Accordo integrativo annuale le eventuali risorse economiche da attribuire per la PEIA, il Dirigente competente sulla Gestione del Personale formalizzerà il bando per la procedura selettiva e ne avvierà l'iter;
- b) I dipendenti che sono in possesso dei requisiti minimi potranno fare richiesta di partecipazione nei tempi e modi previsti nel bando;
- c) L'ufficio Gestione del Personale verificherà il possesso di tutti i requisiti di accesso e, successivamente, calcolerà il punteggio di ciascun dipendente;
- d) 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.

6. Al fine della definizione del peso attribuibile ai criteri per la redazione delle graduatorie di area, viene pattuito che:

- a) alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali disponibili, viene attribuita una pesatura del 40% (minimo);
- b) all'esperienza professionale maturata nel medesimo profilo, viene attribuita una pesatura del 40% (massimo);
- c) alle ulteriori capacità culturali e professionali, acquisite anche attraverso percorsi formativi, viene attribuita una pesatura del 20% (eventuale);
- d) *per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni fino a 10 anni si attribuirà un punteggio aggiuntivo pari al 2% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui alla lettera a), b) e c) del presente comma. Tale maggiorazione sarà pari al 3% per il personale che non ha avuto progressione economica da oltre i 10 anni.;*
- e) 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:
 - I. maggiore anzianità nella posizione economica di provenienza;
 - II. maggiore anzianità complessiva nell'Ente;
 - III. maggiore anzianità anagrafica;

7. La graduatoria provvisoria con il dettaglio dei punteggi (parziali e totali) attribuiti viene approvata con determina del Responsabile della Direzione competente sulla Gestione del Personale e, per trasparenza, pubblicata integralmente 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 8 giorni dalla pubblicazione ed entro l'ulteriore termine di 8 giorni riceverà riscontro da parte dell'Ufficio competente per tale procedura.

The image shows five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. From left to right: the first signature is a stylized 'G' followed by 'G'; the second is a large, flowing signature; the third is a signature with 'L' and 'M' visible; the fourth is a signature with 'P' and 'A' visible; the fifth is a signature with 'C' and 'M' visible.

8. Per l'anno 2023 si stabilisce che il requisito di accesso alla selezione è mantenuto in anni tre. Il numero di differenziali stipendiali attribuibili a ciascuna area è quello indicato nell'accordo decentrato parte economica di cui alla preintesa del 12/10/2023, sottoscritto definitivamente il 03/11/2023.

Art. 8 – 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, secondo la procedura individuata dal presente CCI (art.4).
- 3) Viene comunque sin da subito concordato che, essendo tali nomine strettamente connesse con il sistema di gestione e 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 per un periodo non inferiore ad un anno e non superiore a tre anni, rinnovabili tramite nuovo atto scritto e motivato, fermo restando il principio generale di rotazione raccomandato all'ANAC.
- 4) La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati ai titolari di E.Q.
- 5) La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionata alla valutazione assegnata ai titolari di E.Q. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Per l'assegnazione della retribuzione di risultato si rimanda al regolamento approvato nell'Ente.
- 6) I risparmi che si dovessero avere sulle retribuzioni di posizione non assegnate nell'anno di riferimento incrementano il fondo per l'attribuzione della retribuzione di risultato del medesimo anno.

Art. 9 – Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi professionali

I titolari di incarico di E.Q. che hanno diritto a compensi professionali, riconosciuti dall'art.20 co.1 lett.h) del CCNL 16/11/2022 partecipano alla retribuzione di risultato con modalità e criteri di seguito indicati.

La misura dei compensi professionali corrisposti nell'anno di riferimento della retribuzione di risultato determinerà una riduzione percentuale della retribuzione di risultato in relazione al compenso ricevuto, come segue:

Compenso professionale	% riduzione retribuzione risultato
Da € 2.000,00 a € 5.000,00	10%
Oltre € 5.000,00 fino a € 10.000,00	15%
Oltre € 10.000,00 e fino alla concorrenza della quota destinata ai compensi professionali	25%

TITOLO IV – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 10 – Flessibilità dell'orario di lavoro.

- 1) Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile
- 2) La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 45 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita.
- 3) L'istituto della flessibilità non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, servizi in turno, ecc.).



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with '8' next to it, and several other signatures on the right.

- 4) Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art.11 – Lavoro straordinario

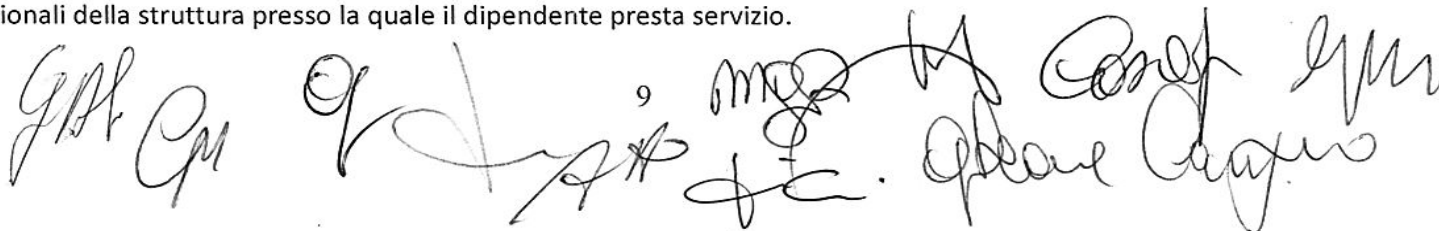
1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga dall'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1.04.1999 (180 ore), eccetto per quanto previsto comma 6 del presente articolo.
3. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art.14 comma 4 del Ccnl 1.04.1999 (180 ore).
4. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.
5. L'Ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno alle parti sindacali.
6. Ai sensi del co.3 dell'art.32 del CCNL 2019-2021, il limite massimo annuo individuale di 180 ore, di cui all'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1.04.1999 può essere superato per un numero di dipendenti non superiore al 2% del personale in servizio nell'Ente, fino ad un massimo di **300** ore. Rientra in questa fattispecie il lavoro straordinario effettuato da personale che presta attività di diretta assistenza agli organi istituzionali (gabinetto del sindaco, segreteria del consiglio comunale).
7. Alle risorse sopra specificate, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, destinate, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali.

Art.12 – Orario massimo di lavoro settimanale

- 1) In applicazione degli art.29, comma 2, e art.7 comma 4, lett.r), del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale complessivo di dodici mesi, nei seguenti casi:
 - Dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex art.30 TUEL, e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - Dipendenti incaricati di posizione organizzativa;
 - Dipendenti che svolgono attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.

Art.13 – Banca delle ore

1. Presso la Direzione Risorse Umane è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di 180 ore annue.
2. Le ore accantonate, anche quelle derivanti dall'eventuale applicazione dell'art 22 del CCNL del 01.04.1999, possono essere richieste dal dipendente interessato sia come riposo compensativo che in retribuzione, comunque entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione. Pertanto, le risorse necessarie a remunerare le ore prestate dal lavoratore che confluiscono nella banca delle ore devono, a cura della Direzione competente, essere impegnate ed accantonate.
3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.



4. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della prestazione resa e prelevate dalle risorse di cui al comma 2.
5. Le risorse impegnate per lavoro straordinario e non erogate a fronte dell'utilizzo del corrispettivo riposo compensativo, sono riportate in aumento nel fondo dell'anno successivo.

Art.14 – Reperibilità

1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità, in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di 8 volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi 2 continuativi. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.
2. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro 12,00 in presenza di:
 - a) situazioni di cui al comma 1;
 - b) reperibilità prestata nelle seguenti giornate festive: 1 gennaio, 15 agosto, 25 dicembre, *domenica e lunedì di Pasqua*;
3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

Art.15 – Turnazione

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:
 - a) a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
 - b) alla presenza di un nucleo familiare con figli di età inferiore ad anni 8;
2. Il numero di turni notturni effettuabili da ciascun dipendente nell'arco del mese non può essere superiore a 10 (dieci) tranne nei seguenti casi:
 - a) Calamità naturali;
 - b) Esigenze eccezionali.

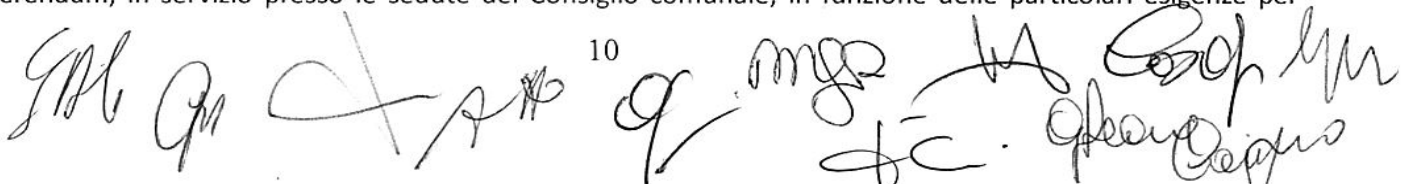
Art.16 – Orario multiperiodale

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 (tredici) settimane.
2. Le forme di recupero nei periodi di minore carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

Art.17 – Pause per recupero energia e per consumazione buoni pasto

1. Ai sensi del comma 8 dell'art.29 e del comma 1 dell'art.34 del CCNL 2019-2021, si concorda che per orari di lavoro giornalieri 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 Dirigente e/o 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, fermo restando le deroghe previste dal comma 5 dell'art.34 e dal comma 10 dell'art.35 del CCNL 2019-2021, come disciplinate dal successivo comma 3.
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 di refezione, dei servizi museali e bibliotecari, in servizio durante le operazioni di voto per elezioni o referendum, in servizio presso le sedute del Consiglio comunale, in funzione delle particolari esigenze per

10



garantire continuità di servizio, possono beneficiare della mensa/buono pasto anche per una pausa pranzo/cena posta ad inizio o a fine del turno lavorativo e quindi senza interruzione dell'attività lavorativa.

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

Art.18 – Part-time

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 10%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite alle direzioni interessate alla trasformazione del rapporto:
 - gravi situazioni familiari del personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta, dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, superiore al 46%.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'Ente.

TITOLO V – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art.19 - Principi generali

1. Con il presente contratto, 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 delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le aree professionali di appartenenza.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente titolo, è di esclusiva competenza del Dirigente.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza periodica, almeno mensile, a cura del competente Dirigente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Servizio Personale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente titolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

Art.20 - Indennità condizioni di lavoro

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.
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzione non conciliabile con reperibilità, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

A specificazione di quanto previsto al presente articolo, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene con cadenza annuale, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, da parte del Dirigente della struttura.

3. 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;

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

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene a consuntivo, con cadenza trimestrale, da parte del servizio risorse umane sulla scorta di certificazione da parte del Dirigente Responsabile; gli autisti scuolabus godranno sia del compenso per il disagio a seguito dello svolgimento dell'orario spezzato, sia del compenso per il rischio a seguito della tipologia dell'attività svolta.

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, 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.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, da parte del servizio Risorse Umane, sulla base della certificazione del Dirigente Responsabile.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large signature that appears to be 'M. De...'. Next to it is a signature with a large flourish and the number '12' written above it. To the right of that is a signature that looks like 'AAB'. Further right is a signature that appears to be 'F. ...'. On the far right, there are two more signatures, one of which is quite large and stylized, possibly reading 'Cassaf...'. The signatures are written over a white background.

- L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

- a) Personale esposto a disagio €.4,50/giorno
- b) Personale esposto a rischio €.2,00/giorno
- c) Personale addetto al maneggio valori

media mensile di valori di cassa maneggiati	Fino a €25.000,00	€.1,50/giorno
media mensile di valori di cassa maneggiati	Oltre €25.000,00	€.2,50/giorno

Art.21 – Indennità specifiche responsabilità

- 1) Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale dalle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ (ad esclusione del personale con incarico di EQ), 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 area. *Le specifiche responsabilità non sono cumulabili.*
- 2) L'assolvimento di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui al presente articolo sono conferite, a monte, con determina formalizzata, *preferibilmente*, all'inizio di ciascun anno di riferimento e *comunque nel momento in cui il dirigente è posto nella condizione di operare delle scelte organizzative sottese agli incarichi. Gli incarichi già conferiti, nel caso di riorganizzazione riguardante la funzione svolta, si intendono rinnovati, salvo che variano gli elementi fondamentali della prestazione contemplati nell'originario atto di nomina. Resta ferma la facoltà del dirigente di revocare motivatamente l'incarico in questione. I provvedimenti di conferimento (sia quelli del Dirigente che quelli del Sindaco) sono comunicati tempestivamente al Servizio di Gestione del Personale, dal Responsabile della Direzione, costituiscono condizione essenziale per il riconoscimento del compenso. Tali provvedimenti possono riguardare:*
 - l'affidamento di specifiche responsabilità organizzative e/o di coordinamento di *personale nell'ambito del servizio oppure coordinamento* di squadre di operai.
 - l'affidamento di specifici incarichi 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 EQ nei periodi di assenza
 - 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 a qualsiasi area di classificazione	Graduazione del compenso annuo spettante
Responsabilità riferite a personale che: <ul style="list-style-type: none"> - abbia la qualifica e svolge le mansioni di Ufficiale di Stato Civile e/o Ufficiale di Anagrafe e/o <i>Ufficiale Elettorale</i> e/o Responsabile dei Tributi. - abbia <i>specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di</i> 	Per il possesso di almeno 1 dei requisiti €.500,00 annui

13

<p><i>digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 svolge 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 responsabile se non sono presenti i requisiti sopra elencati (almeno 1)</p>	
--	--

<p>II – Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'area Operatori</p>	<p>Graduazione del compenso annuo spettante</p>
<p>Responsabilità riferite a personale formalmente incaricato:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) coordinamento di altri dipendenti di pari area b) <i>Assolvimento di compiti che vanno oltre quelli descritti nella declaratoria (allegato A del CCNL 2019-2021) per l'area degli Operatori</i> 	<p>Per il possesso del requisito €.350,00 annui</p>

<p>III – Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'area Operatori Esperti</p>	<p>Graduazione del compenso annuo spettante</p>
<p>Responsabilità riferite a personale incaricato di:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Coordinamento di altri dipendenti di pari o inferiore area b) Responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (Ufficio) ove mancante un Istruttore 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: <ul style="list-style-type: none"> • Autonomia operativa nell'istruttoria e sottoscrizione di atti complessi a rilevanza interna <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</p>	<p>E' necessario il possesso di almeno 1 dei requisiti: €. 700,00 annui</p>

14

requisiti sopra elencati (almeno 1).	
--------------------------------------	--

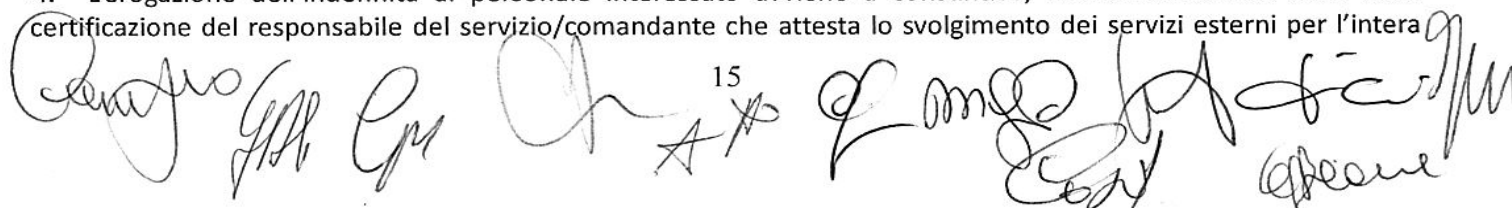
IV – Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'area Istruttori	Graduazione del compenso annuo spettante
<p>Responsabilità riferite a personale formalmente incaricato di:</p> <p>a) Responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (Ufficio)</p> <p>b) Coordinamento di altri dipendenti di pari o inferiore area assegnati alla struttura di cui al punto "a"</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>	E' necessario il possesso di almeno 1 dei requisiti €. 1.000, 00 annui

V – Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'area Funzionari ed E.Q.	Graduazione del compenso annuo spettante
<p>Responsabilità riferite a personale formalmente incaricato di:</p> <p>a) Responsabilità di una struttura organizzativa formalizzate (Servizio/Ufficio)</p> <p>b) Coordinamento di altri dipendenti di pari o inferiore area assegnati alla struttura di cui al punto "a"</p> <p>c) Affidamento di un numero significativo di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o <i>disomogenee</i>.</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>	E' necessario il possesso di almeno 1 dei requisiti €. 1.300,00 annui

TITOLO VI – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art.22 - Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, per l'intera giornata lavorativa, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00, da definirsi in sede di delegazione trattante.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo è pari ad € 6,00/giorno.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene a consuntivo, mensilmente sulla base della certificazione del responsabile del servizio/comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per l'intera



- giornata lavorativa (ore 6) e il numero di giornate lavorative per le quali spetta la corrispondente indennità e che provvede alla liquidazione.
- 5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (turno), del CCNL 16/11/2022;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

Art. 23 - Indennità di funzione

1. L'indennità di funzione per gli addetti alla polizia locale può essere riconosciuta al personale inquadrato nelle Aree dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e degli Istruttori, non incaricato della titolarità di un incarico di E.Q., per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al grado e ruolo rivestiti.
2. Le posizioni destinatarie dell'indennità di cui al presente articolo sono individuate dal Dirigente competente, eventualmente anche su proposta del competente responsabile di servizio, con proprio atto scritto e motivato, nell'ambito del budget economico annuale destinato al riconoscimento dei trattamenti economici accessori del personale assegnato alle diverse direzioni.
3. L'indennità di funzione per la polizia locale viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:
Il sistema di ponderazione dell'indennità è sviluppato, in base alla norma contrattuale, su tre variabili, come di seguito rappresentate:
 - 1) GRADO RIVESTITO
 - 2) RESPONSABILITA' CONNESSE AL RUOLO
 - 3) PECULIARITA' DIMENSIONALI, ISTITUZIONALI, SOCIALI, AMBIENTALI DELL'ENTE
 Ogni variabile, come sopra individuata dalla norma contrattuale, viene graduata secondo la posizione rivestita dal dipendente della polizia locale, al fine di determinare il valore dell'indennità da riconoscere al singolo ruolo esaminato, come segue:

1) GRADO RIVESTITO

Al fine di determinare lo specifico grado rivestito dall'interessato occorre fare riferimento alla declaratoria che la rispettiva legge regionale ha introdotto. I gradi previsti dalla legislazione regionale sono:

- a. AGENTE / ASSISTENTE (Area degli Istruttori)
- b. ISPETTORE (Area degli Istruttori)
- c. COMMISSARIO (Area dei Funzionari ed E.Q.)

A ciascun grado, come sopra indicato, viene assegnato un parametro moltiplicatore che viene sviluppato secondo la rilevanza del grado ricoperto, come segue:

- | | | |
|------------------------|-------------------------------|--------------|
| a. AGENTE / ASSISTENTE | (Area degli Istruttori) | parametro 10 |
| b. ISPETTORE | (Area degli Istruttori) | parametro 20 |
| c. COMMISSARIO | (Area dei Funzionari ed E.Q.) | parametro 30 |

2) RESPONSABILITA' CONNESSE AL RUOLO

Anche in tal caso, nell'ottica di graduare il sistema di responsabilità connessa alla posizione rivestita, l'assetto delle responsabilità viene articolato su tre variabili di attività che ogni grado e ruolo può essere chiamato ad assumere, come di seguito rappresentato:

- I. Responsabilità su PROGETTI (risponde alla logica: quale risultato deve conseguire?)
- II. Responsabilità su FUNZIONI (risponde alla logica: quali funzioni svolge la posizione?)
- III. Responsabilità su SERVIZI (risponde alla logica: a quale sistema di servizi è adibito?)

Il sistema di pesatura delle responsabilità può essere differenziato, rispetto alla valenza che l'ente intende affidare a ciascun livello di responsabilità del ruolo, oppure risultare indifferenziato in una scala fissa che riconosce un peso di 5 ad ogni gradualità come sopra specificata, ovvero:

16

I.	Responsabilità di PROGETTI	moltiplicatore 5
II.	Responsabilità di FUNZIONI	moltiplicatore 5
III.	Responsabilità di SERVIZI	moltiplicatore 5

3) PECULIARITA' DIMENSIONALI, ISTITUZIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DELL'AMMINISTRAZIONE

Le peculiarità prescritte dall'art. 97, comma 2, del CCNL 16.11.2022 sono riferite alle caratteristiche della singola amministrazione individuate tra quelle di seguito rappresentate, in applicazione dei criteri dettati dal citato CCNL, così come di seguito indicate:

1. ente con ordinarie competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con limitate criticità sociali e non rilevanti disagi socio-economici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne indice 0,5
2. ente con rilevanti competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con significative criticità sociali e con rilevanti disagi socio-economici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne indice 0,7
3. ente con elevate ed ampie competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con elevate criticità sociali e con estesi disagi socio-economici, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne indice 0,9

Per il Comune di Vittoria vale la peculiarità di cui al comma 3 e quindi indice 0,9

Il range di riconoscimento dell'indennità, al fine di renderla compatibile con il grado rivestito e le connesse responsabilità, viene sviluppato su tre aree economiche, che rappresentano l'ambito di intervento dei parametri sopra indicati, come di seguito indicato:

a.	AGENTE / ASSISTENTE	(Area degli Istruttori)	fino ad € 1.000,00
b.	ISPETTORE	(Area degli Istruttori)	fino ad € 1.500,00
c.	COMMISSARIO	(Area dei Funzionari ed E.Q.)	fino ad € 2.000,00

Il sistema di determinazione del valore dell'indennità, pertanto, si collocherà nell'ambito della fascia economica individuata dall'amministrazione secondo la predetta tabella rappresentativa.

Esemplificazione 1:

posizione di ispettore (Area degli Istruttori) che presenti le seguenti caratteristiche:

- | | | |
|---|---------------------------|-----|
| - Parametro di grado: ISPETTORE | parametro | 20 |
| - Responsabilità di ruolo: di Funzioni | punti | 5 |
| - Caratteristiche dell'Ente: ordinarie di limitate dimensioni (tipologia 3) | indice | 0,9 |
| - Fascia economica: | fino ad € 1.500,00 | |

La posizione potrà beneficiare di un valore di indennità di funzione annua lorda come di seguito calcolata:

20 (parametro di Ispettore) \times 5 (moltiplicatore per responsabilità di Funzioni) = 100

$100 \times 0,9$ (indice di peculiarità di tipologia 3) = 90

Il valore massimo del sistema di pesi per Ispettore è pari a 90, ovvero: parametro di grado (20) moltiplicato per il livello di responsabilità di ruolo (max. 5) e moltiplicato per le caratteristiche dell'ente (max 0,9), per cui il computo del valore viene così determinato con una semplice proporzione:

1.500 (valore max dell'indennità per ispettore): 90 (punteggio max conseguibile dal ruolo) = X (valore dell'indennità da determinare): 90 (valore di punteggio effettivamente conseguito dalla posizione esaminata)
da cui: $X = 1.500 \times 90 : 90$

il valore dell'indennità corrisponde, pertanto, ad € 1.500,00 annui lordi.

Esemplificazione 2:

posizione di ispettore (Area degli Istruttori) che presenti le seguenti caratteristiche:

- | | | |
|---|---------------------------|-----|
| - Parametro di grado: ISPETTORE | parametro | 20 |
| - Responsabilità di ruolo: di progetti | punti | 2 |
| - Caratteristiche dell'Ente: ordinarie di limitate dimensioni (tipologia 3) | indice | 0,9 |
| - Fascia economica: | fino ad € 1.500,00 | |

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

La posizione potrà beneficiare di un valore di indennità di funzione annua lorda come di seguito calcolata:

20 (parametro di Ispettore) X 2 (moltiplicatore per responsabilità di Funzioni) = 40

40 X 0,9 (indice di peculiarità di tipologia 3) = 36

Il valore massimo del sistema di pesi per Ispettore è pari a 90, ovvero: parametro di grado (20) moltiplicato per il livello di responsabilità di ruolo (max. 5) e moltiplicato per le caratteristiche dell'ente (max 0,9), per cui il computo del valore viene così determinato con una semplice proporzione:

1.500 (valore max dell'indennità per ispettore): 90 (punteggio max conseguibile dal ruolo) = X (valore dell'indennità da determinare): 40 (valore di punteggio effettivamente conseguito dalla posizione esaminata)
da cui: $X = 1.500 \times 40 : 90 = 666,67$

il valore dell'indennità corrisponde, pertanto, ad € 666,67, arrotondato a 667,00 annui lordi.

Art.24 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14/09/2000.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1/04/1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14/09/2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1/04/1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.

Art.25 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1) Le parti concordano che, all'inizio di ogni anno, previa informazione alle parti sindacali, con delibera della Giunta verranno stabilite le quote da destinare alla finalità di cui all'art.98 del CCNL 2019-2021.

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

TITOLO VII – Benessere del personale

Art.26- Welfare integrativo

1. L'amministrazione, nell'ambito degli stanziamenti già in essere per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, ai sensi delle vigenti disposizioni, può concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;

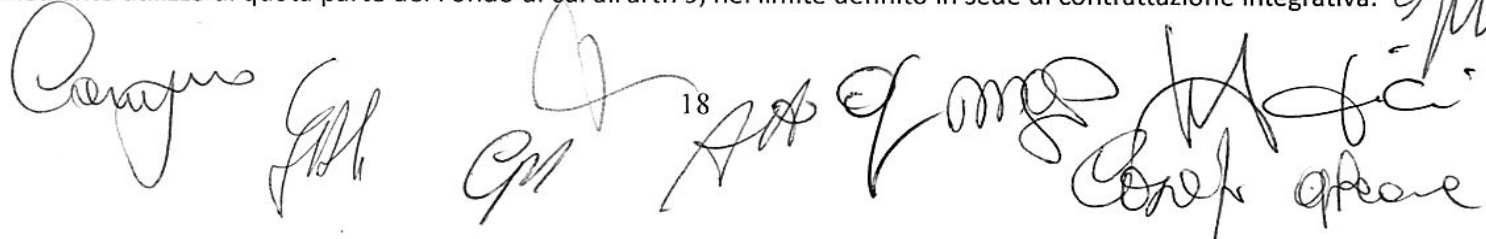
b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;

c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

2. Nel fondo delle risorse decentrate gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art.79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa.



3. Le parti in sede di accordo annuale stabiliranno nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

Art.27- Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - a) l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008, senza alcuna perdita di retribuzione.
 - b) coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
 - c) coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
 - d) il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.
2. Oltre ai soggetti individuati nei punti precedenti, l'Ente terrà conto anche delle segnalazioni da parte delle organizzazioni sindacali, di criticità riguardanti casi di sicurezza di lavoro previa opportuna verifica in tempi brevi, da valutare sulla base della gravità e del rischio.

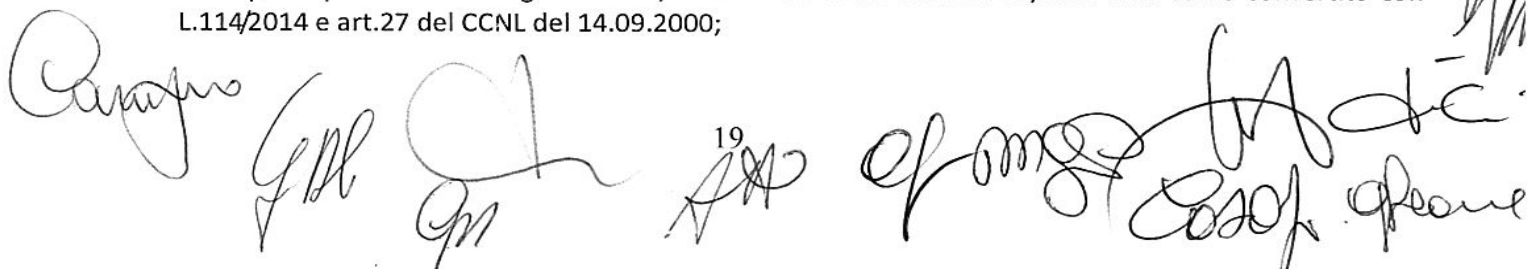
Art.28 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:
 - a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
 - b) mediante un maggiore utilizzo degli strumenti tecnologici.

TITOLO VIII – Trattamento economico

Art.29 - Compensi previsti da specifiche disposizioni - Generalità

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, a titolo esemplificativo:
 - Incentivi per funzioni tecniche di cui all'art.113 del D.Lgs n.50/2016 e successive 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 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;



19

- 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 (contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti pubblici e privati).
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 erogate secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti di ente, oggetto di informativa preventiva alle OO.SS., e ripartite in sede di accordo economico.

Art.30 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla Performance e ciclo della performance

1. E' costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente
2. Il budget di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa,
3. La erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance individuale, viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di Gestione, l'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato secondo le tabelle sottostanti:

Indicatori di performance	Sufficiente raggiungimento degli obiettivi	Soddisfacente raggiungimento degli obiettivi	Pieno raggiungimento degli obiettivi
	Dal 30% a 60%	da 61% a 80%	da 81% a 100%

4. Qualora l'unità organizzativa raggiunga almeno il 30% degli obiettivi, il premio incentivante riguardante la performance individuale viene ripartito in misura uguale tra tutti i dipendenti, eccetto le P.O. e i Dirigenti, appartenenti all'unità organizzativa.
5. Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della performance individuale si prevede un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente individui i comportamenti organizzativi, le capacità, le competenze e le conoscenze dell'individuo. A tal fine, la valutazione si distingue tra i dipendenti che hanno una retribuzione di posizione, quindi un trattamento accessorio direttamente collegato al raggiungimento di obiettivi definiti, e i restanti dipendenti che non hanno specifiche responsabilità formalmente assegnate, ma operative.

Pertanto, nel caso dei Dirigenti ed Elevanti Qualifiche, la misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati avrà come riferimento quanto programmato nel Piano Esecutivo di Gestione o Piano della Performance e assunto ai fini della valutazione medesima. Per i restanti dipendenti sarà valutato il livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ambito organizzativo di riferimento, comprendendo anche una componente direttamente correlata al livello di raggiungimento degli obiettivi del proprio ambito, quindi a quanto attribuito al proprio Responsabile in corrispondenza del criterio "Grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati al proprio Ambito Organizzativo".

Il sistema di valutazione e misurazione della performance si articola a cascata verticalmente come segue:

- 1) L'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) o Nucleo di Valutazione, accerta sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente, il raggiungimento degli obiettivi e propone all'organo di indirizzo politico amministrativo, la valutazione dei dirigenti per l'attribuzione dei premi;
- 2) I Dirigenti valutano i dipendenti delle Aree, compresi gli incaricati di E.Q. a loro assegnati.

[Handwritten signatures and initials]

20

[Signature]
epione

- A seguito di valutazione sulla performance individuale e sui comportamenti professionali il cui risultato è complessivo, sarà erogato il salario accessorio corrispondente alla percentuale di valutazione. Al personale assunto o cessato nel corso dell'anno spettano le quote di produttività generale rapportate in 365/esimi al periodo lavorativo prestato. In ogni caso avrà diritto alla valutazione e alla relativa retribuzione solo il dipendente con un'attività lavorativa non inferiore ai 60 giorni, salvo quanto previsto dall'art. 43 del Regolamento della Performance dell'Ente.

Art.31 - Procedura di valutazione

Il ciclo di valutazione è annuale. La procedura si avvia con l'adozione da parte della Giunta Comunale del DUP e del Piano della Performance inserito nell'apposita sezione del PIAO, che definiscono da un lato gli obiettivi di carattere ordinario e dall'altro gli obiettivi strategici dell'Ente.

Il Segretario Generale, entro dieci giorni dall'approvazione di quanto sopra, assegna gli obiettivi ai Dirigenti. Per ciascun obiettivo è necessario individuare una breve descrizione e il grado di strategicità di riferimento.

Alla luce degli obiettivi assegnati, entro 10 giorni dalla comunicazione del Segretario Generale, ciascun Dirigente illustra gli obiettivi ai propri dipendenti.

Art.32 - Processo di definizione e valutazione della performance – Performance individuale -

(a) Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione per come definiti dall'ente;

(b) Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel *Piano della Performance* tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori.

(c) L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative prevede l'utilizzazione del peso potenziale ed attraverso la pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati.

(d) All'inizio del periodo di valutazione i Dirigenti delle Direzioni, assegnano, in relazione al *Piano della Performance*, gli obiettivi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

(e) Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Dirigente, con una presa visione formale.

(f) Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse in ragione del numero dei dipendenti delle strutture, in funzione della diversa professionalità, si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella. Si precisa che i coefficienti correlati all'area vengono individuati applicando il seguente criterio: "Ponendo il valore pari a 1,00 il tabellare – base più piccolo dello stipendio di ingresso relativo all'Area degli operatori (€18.283,31) tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari delle altre Aree superiori per il suddetto valore – base dell' area degli Operatori. I valori tabellari sono desunti dal CCNL del 16.11.2022 (Tabella "G") e cambieranno al cambiare dei contratti. Di seguito la tabella con relativi coefficienti:

Area giuridica	Peso dell'area
Operatori	1
Operatori esperti	1,04 (19.034,51/18.283,31)
Istruttori	1,17 (21.392,87/18.283,31)
Funzionari ed E.Q.	1,27 (23.212,35/18.283,31)

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

◆ Personale con rapporto di lavoro part time: opera, nella sola fase della prima ripartizione, una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.

◆ Periodi di assegnazione alla struttura: equiparata al valore 12 la presenza convenzionale piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrairanno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

(h) Per l'assegnazione del budget si peserà il rilievo degli obiettivi assegnati alle singole strutture secondo il seguente meccanismo:

1. Parità di obiettivi di miglioramento *strategico con operativo*: incremento del 50% del peso potenziale;
2. Prevalenza di obiettivi di miglioramento *operativo*: incremento del 100% del peso potenziale.

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

(l) A seguito di tale operazione viene stabilito il BUDGET DEFINITIVO DI STRUTTURA che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale.

(m) Il valore di raggiungimento degli obiettivi è espresso nelle seguenti fasce percentuali:

- Annullamento completo del budget di settore se la percentuale di raggiungimento del risultato è uguale o minore al 30%;
- riduzione del budget di settore al 50% se la percentuale di raggiungimento del risultato è compresa tra 31 e 60%;
- utilizzazione dell'intero budget di settore se la percentuale di raggiungimento del risultato è superiore al 60%.

(n) La valutazione è effettuata dal Dirigente, anche su proposta del titolare di E.Q., sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione in uso nell'Ente.

(o) Il dipendente può proporre ricorso contro la valutazione del dirigente secondo le seguenti modalità:

- In prima istanza, *può formalizzare le proprie controdeduzioni in calce alla scheda di valutazione, riservandosi di motivare il dissenso*, entro 10 giorni dalla formalizzazione della valutazione. A seguito delle controdeduzioni, il valutato può essere sentito dal dirigente, anche facendosi assistere da persona di sua fiducia. Il procedimento deve concludersi entro 15 giorni dalla *consegna della scheda di valutazione*;

(p) La valutazione di cui alla precedente lettera o) è valida anche ai fini delle progressioni economiche all'interno delle aree e dovrà essere consegnata al personale.

(q) Requisito necessario per essere valutati è lo svolgimento di almeno 60 giornate di lavoro effettivo durante l'anno di riferimento, con i correttivi sopra individuati.

(r) se da questa ripartizione residua un risparmio dalla erogazione dei premi, tale risparmio aumenta la somma da destinare al premio di performance per tutte le direzioni dell'Ente.

Art.33 – 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 o 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.34 – Valutazione della Performance organizzativa

1. La pesatura degli obiettivi perseguiti con i piani di performance organizzativa è effettuata dal Nucleo di Valutazione sulla base delle priorità segnalate dall'Amministrazione secondo le seguenti modalità:

PESATURA DEGLI OBIETTIVI	PESO (valore espresso in punti da 1 a 20)	PUNTEGGIO ASSEGNATO
Normali – obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero delle inefficienze passate o al mantenimento degli standard	Punti da 1 a 6	
Mediamente impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali sia in termini di prestazione che di servizi erogati	Punti da 7 a 12	
Molto impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali fino a raggiungere livelli di eccellenza sia in termini di prestazione che di servizi erogati	Punti da 13 a 17	
Innovativi – obiettivi che determinano miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati tramite strumenti di nuova introduzione	Punti da 18 a 20	

2. Il punteggio così assegnato viene utilizzato per la ripartizione delle risorse destinate alla incentivazione relativa alla performance organizzativa; a tal fine non si tiene dunque conto del numero di dipendenti partecipanti né del loro inquadramento.

3. Una volta definito il budget destinato al piano di miglioramento, nel caso in cui allo stesso partecipino più dipendenti, esso viene ripartito nel seguente modo:

- a) 70% in relazione al grado di impegno *profuso*, valutazione effettuata dal dirigente/responsabile;
- b) 30% in relazione all'area di inquadramento, determinata come nella tabella di cui all'art.31 co.2 lett.f).

Art.35 - Modalità di determinazione del budget di Struttura (Direzione) destinato alla produttività.

1. Annualmente il Servizio Risorse Umane suddivide il fondo destinato alla produttività collettiva, delle Aree Operatori (ex cat.A), Operatori Esperti (ex cat.B/B3), Istruttori (ex cat.C), Funzionari con esclusione dei Funzionari di Elevata Qualifica (ex cat,D) non titolare di Posizione Organizzativa.

- Una quota pari al 90% del fondo sarà destinata a premiare la performance individuale.

Handwritten signatures of several individuals, including one with the number 23 written below it.

Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla performance si tiene conto della presenza in servizio (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno).

- Il restante 10% sarà destinata alla performance organizzativa e sarà suddiviso ai Dirigenti secondo quanto specificato nei precedenti articoli.
2. Alla performance organizzativa, inoltre possono essere destinate ogni anno ulteriori risorse, in particolare le risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'Ente di cui all'art.79 co.2 lett.b, "c" e co.3 dall'Amministrazione Comunale in attuazione delle linee di indirizzo alla delegazione trattante di Parte Pubblica e delle direttive per l'inserimento di risorse di parte variabile;
 3. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale si considerano i correttivi di cui al regolamento della performance dell'Ente.

Art.36 – Differenziazione del premio sulla performance individuale

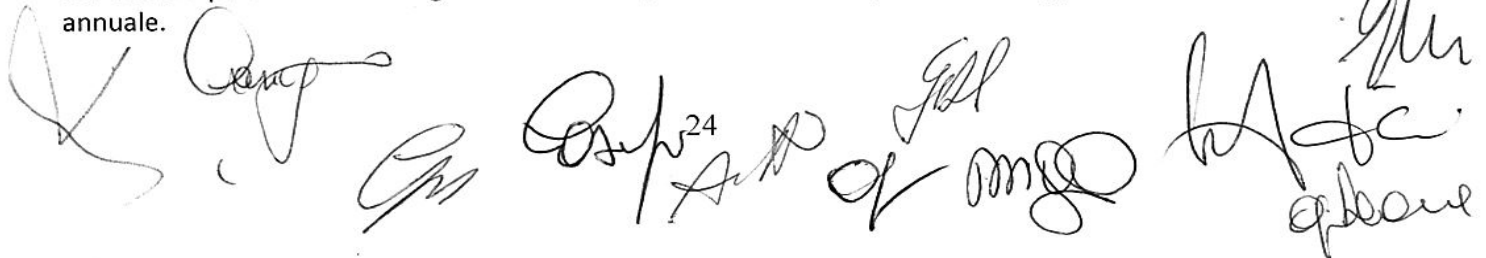
1. I dipendenti dell'Ente, non incaricati di Elevata Qualificazione (E.Q.), che alla fine del periodico ciclo della performance hanno conseguito le valutazioni più alte, in aggiunta ai premi previsti per la performance ricevono anche una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro capite dei premi destinati alla performance.
2. Tale maggiorazione viene attribuita ad un numero limitato di dipendenti comunali di ogni Direzione, pari al 10%.
3. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
 - a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
 - b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
 - c) anzianità di servizio presso l'Ente.

Art.37 – Fondo risorse decentrate: tempistica per la costituzione

1. Visto quanto stabilito dal comma 4 dell'art.8 del CCNL 2019-2021, nonché quanto prescritto dal comma 3 dell'art.40-bis del D.Lgs 165/01, 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 l'avvio della contrattazione sulla destinazione di tali risorse, tenendo conto del termine di approvazione del bilancio di previsione.
2. Nella costituzione del fondo può essere previsto, ove consentito, anche l'impiego di apposite risorse di bilancio da destinare alla componente variabile del fondo, specificatamente per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti programmatici.
3. Ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, in attuazione di quanto previsto dall'art.1, comma 604 della L.n.234/2021 (Legge di bilancio 2022), le parti convengono sulla opportunità di incrementare annualmente, le risorse di parte variabile finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti di cui all'art.79 comma 2, lett.c) e quelle di cui all'art.17, comma 6, del CCNL 2019-2021 di una misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'art.3, comma 2, del D.L. n.80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art.23, comma 2 del D.Lgs n.75/3017.

Art.38 – Fondo risorse decentrate: ripartizione

1. Il fondo delle risorse decentrate, costituito ai sensi dell'art.79 del CCNL 2019-2021 e dell'art.22 del presente CCI viene ripartito dalla Delegazione Trattante, in contrattazione, attraverso apposito Accordo Decentrato annuale.



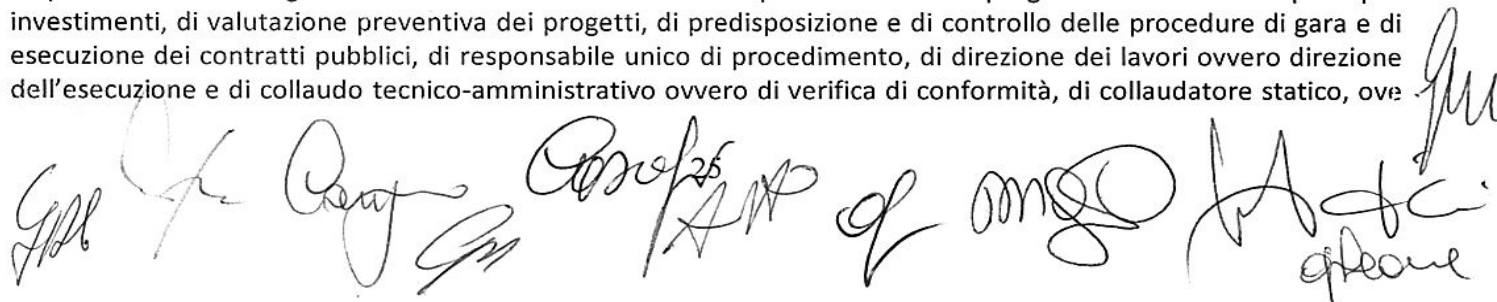
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a date '24'.

2. Nella piena consapevolezza che la contrattazione decentrata sulla ripartizione delle risorse del Fondo dà 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.
3. Il fondo costituito dall'Ente e corredato del parere dei revisori viene tempestivamente trasmesso ai soggetti sindacali. Alla convocazione della Delegazione Trattante per la ripartizione del Fondo, dovrà essere allegato lo schema di ripartizione per ciascuna voce.
4. Le parti stabiliscono che nelle more dell'approvazione della ripartizione del FES di ciascun anno, le direzioni interessate possono utilizzare i 5/12 dello stanziamento dell'anno precedente, dei seguenti istituti del salario accessorio: particolari condizioni di lavoro, turnazione, reperibilità, servizio esterno, orario festivo.
5. La decorrenza delle indennità comprese nel presente contratto inizierà dal 01 gennaio di ogni anno ad eccezione di quelle da individuare con atto formale o/che comportano dichiarazioni.

Art.39 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche leggi

1. Compensi professionali avvocatura:
 - a) Ai legali avvocati, in servizio presso l'Avvocatura sono riconosciuti i compensi per come indicato nei successivi commi del presente articolo.
 - b) Nel caso di condanna alle spese nelle cause, trattate dall'Avvocato in favore del Comune, il compenso da corrispondere al legale è quello liquidato in sentenza, da tale importo sono sottratte le spese generali riconosciute in sentenza.
 - c) Nelle cause trattate dall'Avvocatura comunale ai Legali sono attribuiti e corrisposti i compensi professionali – determinati applicando al valore medio previsto per ciascuna fase della attività giudiziale dalle Tabelle di cui al D.M. n. 55/2014, la relativa percentuale massima di riduzione – limitatamente ai giudizi conclusi con sentenze favorevoli all'Ente.
 - d) L'esplicitazione delle sentenze favorevoli, i casi di sentenze in toto o in parte favorevoli all'Ente, i casi di compensazioni totali o parziali sono regolamentati dal vigente regolamento dell'Avvocatura dell'Ente.
2. Compensi per incentivi IMU E TARI:
 - a) Al personale dipendente, compresi i titolari di posizione organizzativa, impegnato, anche in via non esclusiva, nel perseguimento degli obiettivi degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate, può essere destinata una quota del maggiore gettito accertato e riscosso dall'Ente relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria (IMU) e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima prevista dall'art. 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.
 - b) La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'Ente, è attribuita, in sede di ripartizione delle risorse relative al contratto decentrato integrativo parte economica e non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.
 - c) Per quanto concerne le modalità di attribuzione ed erogazione dei benefici di cui ai commi precedenti, fermo restando i criteri generali definiti dal presente articolo, si rimanda allo specifico regolamento approvato dalla Giunta Comunale.
3. Compensi PER LE FUNZIONI TECNICHE (art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 18 aprile 2016 e art 45 del D.lgs. n. 36/2023)

Al personale che svolge funzioni tecniche esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di responsabile unico di procedimento, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico-amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico, ove



necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base *degli affidamenti*, del progetto, dei tempi e dei costi prestabiliti, compresi i dipendenti della C.U.C. del Comune di Vittoria, spetta un incentivo nei limiti individuati dal vigente regolamento approvato dalla Giunta Comunale, in attuazione del *D.lgs. n. 36/2023*);

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

Art.40 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti. Le disposizioni contenute nei precedenti CCI nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle disposizioni di legge o di CCNL.
2. Al fine di neutralizzare eventuale difficoltà operative nel presente contratto viene fatta salva la possibilità di apportare eventuali modifiche per garantire una migliore applicazione.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'Coneh' followed by a date '26' and another signature. On the right side, there are two more signatures, one of which is quite large and stylized, and another one below it.