



Città di Teramo

*Codice fiscale: 00174750679 - Piazza Orsini n. 1, 64100 – TERAMO (TE)
Tel. 0861/3241 – Pec. affarigenerali@comune.teramo.pecpa.it*

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

COMPARTO FUNZIONI LOCALI DIPENDENTI

NORMATIVO 2022 - 2024

COMUNE DI TERAMO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PERSONALE DIPENDENTE

NORMATIVO 2022 - 2024

Premesso che in data 10 Giugno 2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale di comparto del Comune di Teramo, relativo al triennio normativo 2022-2024;

Rilevato che:

- il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n.31/2022, ha espresso parere favorevole sulla citata ipotesi;
- con Deliberazione n.262 del 30/6/2022 la Giunta Comunale ha approvato la citata ipotesi del CCI Normativo 2022-2024 relativo al personale di comparto del Comune di Teramo;
- il Sindaco con nota prot. n.44608 dell'1/7/2022 ha autorizzato il Dirigente dell'Area 1, Dott.ssa Tamara Agostini alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo 2022-2024 per il personale di comparto dell'Ente;

In data **6/7/2022**, presso gli Uffici del Personale (Area 1) del Comune di Teramo, siti al secondo piano dell'edificio comunale di via della Banca n.2, nel rispetto delle prescrizioni dettate dal RSPP del Comune di Teramo, ai fini del contenimento dell'emergenza epidemiologica, ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione dell'Allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo 2022-2024 per il personale di comparto del Comune di Teramo.

SOTTOSCRITTORI DEL CCDI NORMATIVO 2022 - 2024 – PERSONALE DI COMPARTO

PARTE PUBBLICA

Presidente

Dirigente Area 1 – Personale

- Dott.ssa Tamara Agostini *Firmato*

Componenti

Dott.ssa Daniela Marini *Assente*

Avv. Cosima Cafforio *Assente*

Dott.ssa Daniela Cozzi *Firmato*

Dott.ssa Adele Ferretti *Assente*

Dott. Fulvio Cupaiolo *Assente*

Arch. Gianni Cimini *Assente*

Ing. Remo Bernardi *Firmato*

Inoltre:

Il Comandante della PM, Dott. Franco Zaina *Assente*

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

OO.SS.	NOME E COGNOME	FIRMA
CGIL	PANCRAZIO CORDONE	<i>FIRMATO</i>
CISL	MARCO DE FEBIS	<i>FIRMATO</i>
UIL	MASSIMILIANO BRAVO	<i>FIRMATO</i>
CSA	PIERO ANGELOZZI	<i>FIRMATO</i>

R.S.U.

- Alessandra Battistella *Firmato*
- Vincenzo Calvarese *Firmato*
- Nicola D'Antonio *Firmato*
- Elisabetta D'Orazio *Assente*
- Vincenzo De Santis *Firmato*
- Feliciano Di Falco *Firmato*
- Luigi Di Gregorio *Assente*
- Valerio Pirocchi *Firmato*
- Coletta Puritani *Firmato*
- Presbiteri De Lassis Loana *Assente*
- Toni Ragni *Firmato*
- Cesare Quaranta *Firmato*

COMUNE DI TERAMO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE DIPENDENTE - NORMATIVO 2022 - 2024

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 – Oggetto e obiettivi.....	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	6
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto	6
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....	7
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE	7
CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ	7
Art. 5 – Quantificazione delle risorse	7
Art. 6 – Strumenti di premialità.....	8
CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE	8
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	8
Art. 8 – Criteri generali per l’attribuzione dei premi correlati alla performance	9
CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	12
Art. 9 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.....	12
CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE ECORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ	13
Art. 10 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari.....	13
Art. 11 – Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018).....	13
Art. 12 – Criteri per l’erogazione dell’indennità per l’istituzione del servizio di pronta reperibilità.....	17
Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità.....	17
CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	18
Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	18
CAPO VI – PREMIO INDIVIDUALE	19
Art. 15 - Disciplina del premio differenziale individuale	19
Art. 16 - Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge.....	19
CAPO VII – SEZIONE POLIZIA LOCALE	20
Art. 17 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	20
Art. 18 – Indennità di servizio esterno.....	21
Art. 19 – Indennità di funzione.....	21
Art. 19 bis – Prestazioni previdenziali per il personale dell’area della vigilanza	23
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO	24
CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO	24
Art. 20 – Turnazioni	24
Art. 21 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.....	24
Art. 22 – Lavoro straordinario e banca delle ore	26
Art. 23 – Orario massimo di lavoro settimanale	26
Art. 24 – Flessibilità dell’orario di lavoro	26
Art. 25 – Orario multiperiodale	26
Art. 26 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro	27
TITOLO IV – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO	27
Art. 27 – Campo di applicazione e finalità	27
Art. 28 – Contingenti di personale.....	28
Art. 29 – Comunicazione all’utenza	29
Art. 30 – Responsabilità del Responsabile di servizio.....	29
Art. 31 – Norme finali	29

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e obiettivi

1. Il presente 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. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL 21.5.2018. Le stesse sono come di seguito indicate, a titolo meramente ricognitivo, con riferimento alle apposite clausole contrattuali collettive nazionali di lavoro che le identificano:

MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;*
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;*
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;*
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;*
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, di cui all'art. 56-quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;*
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;*
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;*
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;*
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;*
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;*
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;*
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;*
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;*
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;*
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;*

- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;*
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;*
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;*
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;*
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;*
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;*
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;*
- w) il valore dell'indennità di funzione, di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;*
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.*

Art. 67 - Fondo risorse decentrate: costituzione

4. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

Art. 68 - Fondo risorse decentrate: utilizzo

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

Art. 69 - Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Art. 70 - Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale

2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse di cui all'art. 67, comma 3, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.

Art. 70-quater - Indennità per il personale addetto alle case da gioco

1. Al personale dipendente degli enti locali che svolge servizio di vigilanza presso i locali delle case da gioco, in considerazione della particolare professionalità di tale personale non rientrante nei compiti di istituto propri degli enti, è riconosciuta una indennità di funzione il cui importo è definito in sede di contrattazione integrativa.

4. Le materie oggetto di confronto con le competenti istanze sindacali sono previste dal vigente CCNL 21.5.2018 e sono come di seguito indicate, a titolo meramente ricognitivo, con riferimento alla specifica disposizione del contratto collettivo nazionale di lavoro che le individua:

MATERIE OGGETTO DI CONFRONTO CON LE ISTANZE SINDACALI

Art. 5 – Confronto

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;*
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;*
- c) l'individuazione dei profili professionali;*
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;*
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;*
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;*
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;*
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;*
- i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.*

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti – e con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2022 e sino al 31.12.2024, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018.
3. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, verranno negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti.
4. Il presente contratto, ai sensi del comma 2, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediate e precettiva.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, nell'ambito dell'eventuale contrattazione integrativa di cui al precedente articolo 2, comma 3, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo mediante richiesta

scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti firmatarie del presente CCI si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.
4. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL 21.5.2018.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale di natura datoriale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.
2. Con riferimento alle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL 21.05.2018, l'Amministrazione procede annualmente alla verifica dei presupposti per il relativo stanziamento nel rispetto dei limiti massimi del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, nonché nei limiti di legge sul salario accessorio.
3. Tale integrazione della parte variabile del fondo è ammessa negli esercizi successivi laddove, nel bilancio dell'ente, sussista la relativa capacità annuale di spesa e sia stato adottato specifico indirizzo, in tal senso, da parte dell'Amministrazione Comunale.
4. La predetta misura potrà variare, nell'ambito del suddetto limite massimo, in funzione di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle norme in vigore o da disposizioni che potrebbero sopravvenire nel corso di validità del presente accordo. L'Amministrazione verifica, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione e ad informare, al riguardo, la parte sindacale.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati dall'Amministrazione, nel

triennio di riferimento del presente contratto collettivo integrativo (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio differenziale individuale, di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018;
- d) progressioni economiche: sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo **selettivo** e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 9;
- e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c), del CCNL 21.05.2018 (si veda successivo Capo V).

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7, comma 4, let. a), del CCNL 21.5.2018)

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (ex art. 67 del CCNL 21.05.2018 e norme vigenti) e disponibili per la costituzione del “*fondo risorse decentrate*” sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
 - e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.
3. La destinazione delle risorse deve essere operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall'Ente in funzione del sistema erogativo dell'Amministrazione.
4. L'atto di assegnazione delle risorse alle diverse finalità di finanziamento degli istituti economici è adottato dal competente dirigente in osservanza dei criteri in questa sede definiti e successivamente trasmesso alle organizzazioni sindacali al fine di consentire la verifica di coerenza tra i criteri negoziati e le relative destinazioni.
5. Il sistema di riparto delle risorse economiche tiene conto, orientativamente, delle seguenti destinazioni, formulate per aggregati di natura omogenea degli istituti economici: indennità per specifiche condizioni di lavoro, premialità d'esercizio, premialità previste da norme speciali, premialità consolidata (PEO), altre destinazioni, anche previste da specifiche norme di legge.
6. Le parti prendono atto che l'affidamento delle risorse economiche, a valere sul fondo di

finanziamento delle risorse decentrate, viene effettuato nei confronti dei Dirigenti dell'Ente mediante la definizione e l'assegnazione in gestione di appositi *budget* economici ai sensi dell'art. 45, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001. Detti *budget* sono gestiti, esclusivamente ed autonomamente, dai medesimi Dirigenti per l'applicazione ed il riconoscimento di tutti gli istituti economici nel rispetto dei criteri e delle discipline dettate dalla normativa contrattuale e legale in materia, nonché in osservanza di eventuali atti di indirizzo e di direttive rese dagli organi di governo dell'Amministrazione.

7. I *budget* economici di cui sopra sono resi disponibili, dall'amministrazione, nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento di programmazione, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei predetti *budget* si opera con criterio quali-quantitativo, tenendo conto delle esigenze di funzionamento ed organizzazione dei servizi, degli obiettivi strategici dell'Ente, delle priorità indicate dagli organi di governo e dell'entità quali-quantitativa del personale destinatario degli istituti economici, ed il loro impiego deve avvenire secondo le strategie che ogni Area, annualmente, concorda con l'Amministrazione.
8. Le economie e/o diseconomie determinatesi all'interno dei budget di ciascuna Area (riguardanti le indennità per specifiche responsabilità, indennità condizioni di lavoro, indennità funzione e servizio esterno) incrementano e/o decrementano le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale della medesima Area, per la stessa annualità.
9. Le parti convengono, infine, di destinare eventuali differenze positive e/o negative, determinatesi nella costituzione del fondo anche ai sensi dell'art.23, comma 2 del D.Lgs n.75/2017 e dell'art.33, del D.L. n.34/2019 rispettivamente ad incremento ed a decremento dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (performance individuale ed organizzativa).

Art. 8 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

(art. 7, comma 4, let. b), del CCNL 21.5.2018)

1. Questo Ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titoloII (*misurazione, valutazione e trasparenza della performance*) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. L'ammontare delle risorse di cui al presente comma (produttività organizzativa ed individuale) non può comunque essere inferiore al **40%** delle risorse disponibili dell'Ente (art.68 comma 3 del CCNL del 21/5/2018).
2. L'amministrazione può destinare annualmente una parte delle risorse disponibili del fondo decentrato al finanziamento di specifici progetti e piani di attività meritevoli, coerenti ed in linea con gli obiettivi che l'Amministrazione intende perseguire. In tal caso, le parti convengono di destinare a tali piani di attività il 25% delle risorse disponibili per l'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
3. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.

4. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal Piano della Performance dell'Ente (PDP), che reca gli obiettivi premiali, unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (PEG), che contiene gli obiettivi strategico-operativi dell'Amministrazione.
5. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, adottato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, let. b), del CCNL 21.5.2018.
6. Le parti concordano nel ripartire le risorse destinate annualmente alla produttività (senza considerare le risorse destinate al finanziamento dei piani di attività) nella misura seguente:
 - a. 70% produttività individuale;
 - b. 30% produttività organizzativa.
7. La ripartizione delle risorse destinate alla produttività avviene mediante la determinazione di budget di struttura a cura dell'Ufficio del personale, tenuto conto dei seguenti fattori:
 - a. numero unità di personale in servizio presso ciascuna struttura;
 - b. periodo di servizio prestato, nell'anno di riferimento;
 - c. categoria giuridica di appartenenza.

Performance organizzativa

8. Per produttività organizzativa si intende principalmente quella collegata all'attuazione di piani e dei programmi che l'amministrazione intende perseguire;
9. Accedono al premio per la produttività organizzativa tutti i dipendenti che hanno contribuito al rendimento dell'unità organizzativa di appartenenza;
10. Sono esclusi dalla produttività organizzativa, i dipendenti che:
 - a. per qualunque motivo abbiano lavorato per meno di 4 mesi;
 - b. hanno conseguito una valutazione inferiore a 59 punti;
11. L'attribuzione dell'incentivo correlato alla performance organizzativa tiene conto dei seguenti fattori:
 - a. valutazione individuale del personale (incidenza 15%);
 - b. media delle valutazioni individuali del personale appartenente alla stessa Settore e/o struttura organizzativa (incidenza 25%);
 - c. media delle valutazioni individuali del Personale Dirigente e/o dei Responsabili delle strutture organizzative per le Sezioni non incardinate in specifici Settori dell'Ente (incidenza 60%);
12. Le parti concordano nel destinare eventuali economie scaturenti nella ripartizione della produttività organizzativa di ciascuna Area, ad incremento del budget della produttività individuale dell'Area di appartenenza;

Performance individuale

13. Per produttività individuale si intende, sia quella collegata alle competenze organizzative che quella collegata ai risultati ed è valutata principalmente dai seguenti fattori:
 - a. Area della qualità;
 - b. Area dell'arricchimento professionale;
 - c. Area dell'impegno e del comportamento;
14. Accedono al premio per la produttività organizzativa tutti i dipendenti che hanno contribuito al rendimento dell'unità organizzativa di appartenenza;
15. Sono esclusi dalla produttività organizzativa, i dipendenti che:
 - a. per qualunque motivo abbiano lavorato per meno di 4 mesi;
 - b. hanno conseguito una valutazione inferiore a 59 punti;
16. L'attribuzione dell'incentivo correlato alla performance individuale tiene conto dei seguenti fattori:

- a. valutazione individuale;
 - b. assenze dal servizio;
 - c. altri compensi accessori percepiti;
17. Le parti concordano nel destinare eventuali economie scaturenti:
- a. dalle assenze a favore del restante personale della stessa struttura organizzativa di appartenenza;
 - b. dagli altri compensi accessori, a favore del restante personale dell'Ente;
18. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.
19. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:
- a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;
 - b. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'amministrazione - sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso virtuoso di gestione dei regimi premiali caratterizzato dalle seguenti fasi essenziali:
 - i. programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - ii. programmazione operativa e gestionale: definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e di condivisione;
 - iii. predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - iv. determinazione dei valori individuali e collettivi di premialità in funzione del pieno o parziale conseguimento di obiettivi di miglioramento, nonché loro conoscenza da parte dei soggetti interessati;
 - v. monitoraggio e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi e sul regime di utilità conseguito;
 - vi. verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;
 - vii. controlli e validazione dei risultati conseguiti;
 - viii. misurazione dell'effettivo miglioramento generato e valutazione della performance raggiunta;
 - ix. esame delle valutazioni attraverso apposito confronto;
 - x. riconoscimento dei regimi premiali conseguiti ad esito della validazione dei livelli di utilità generata;
 - xi. refertazione dei risultati di sistema agli organi di governo;
 - e. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale assunto, entità del miglioramento originato rispetto alla qualità-quantità erogativa propria dei

- servizi di destinazione;
- f. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche *(art. 7, comma 4, let. c), del CCNL 21.5.2018)*

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche riportate nella Tabella B del CCNL 21.05.2018.
2. L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili, delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del sistema valutativo in atto presso l'Ente.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto, eventualmente, a tal fine e secondo il sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, anche dell'esperienza acquisita negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze conseguite e certificate a seguito di appositi processi formativi.
4. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili ai sensi delle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui all'art. 7, secondo i criteri relativi alle procedure di riconoscimento indicate al successivo comma 4, in conformità a quanto prescritto dall'art. 7, comma 4, let. c), del CCNL 21.05.2018.
5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
6. I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni orizzontali, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.05.2018, sono come di seguito determinati:
 - a. sulla base delle risorse stanziare per le nuove progressioni orizzontali, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21.05.2018, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL
 - b. il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto
 - c. il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi maturati nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato, considerando, ai fini del computo del predetto requisito, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza.
 - d. Alla procedura selettiva per l'attribuzione della Progressione economica orizzontale non può partecipare il personale dipendente che, nel triennio precedente l'anno di sottoscrizione del contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, abbia riportato una valutazione media inferiore a 69/100esimi;
 - e. Qualora manchi valutazione per uno o due anni, si considera media punteggi sugli anni del triennio nei quali la valutazione è stata effettuata. La valutazione su almeno un anno dei tre costituisce presupposto per la progressione economica.
 - f. L'organo di governo dell'Ente provvede, previa Conferenza dei Dirigenti, alla

ripartizione delle somme destinate al finanziamento delle progressioni economiche, a favore di ciascuna Area mediante assegnazione di un proprio *budget*, definito secondo gli effettivi fabbisogni di applicazione dell'istituto, anche tenuto conto dei seguenti fattori: numero di unità di personale in servizio per ciascuna Area e categoria giuridica di appartenenza.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ

Art. 10 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari *(art. 7, comma 4, lett. d), e), f) e w), del CCNL 21.5.2018)*

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le categorie professionali d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza di ciascun Dirigente che gestisce la singola risorsa umana assegnata.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza periodica, 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 Capo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di rapporto part-time e agli eventuali mesi di servizio infrannuale, con le eccezioni specificamente indicate.

Art. 11 – Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018) *(art. 7, comma 4, let. d), del CCNL 21.5.2018)*

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure e modalità.
2. La configurazione dell'indennità deve tenere conto dei seguenti criteri, così come definiti dall'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018:
 - A. valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative, come di

seguito esplicitate, che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente:

- esecuzione di prestazioni lavorative che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza;
- esecuzione di prestazioni lavorative che comportino l'esposizione, in modo costante e rilevante, a fattori di effettivo disagio;
- esecuzione di prestazioni lavorative che comportino maneggio di valori di cassa;

B. caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione e degli specifici settori di attività (*benchmark esterno e interno*);

3. Il sistema di ponderazione dell'incidenza delle predette causali erogative, ai sensi della lett. a), del comma 3, dell'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, viene strutturato su base numerica, assumendo la scala di valori da 1 a 4, ripartita su ciascun fattore di esposizione, come di seguito indicato:

A. INCIDENZA DELLE CAUSALI

Il sistema di pesatura ponderale viene sviluppato su scala di valori decimali (1-10) secondo l'entità dell'esposizione che il fattore rappresenta, come di seguito indicato:

RISCHIO: fino a 4 punti

DISAGIO: fino a 3 punti

MANEGGIO VALORI: fino a 3 punti

L'incidenza di tali fattori sarà definita da ciascun Dirigente dell'Area (ovvero Responsabile per i Servizi non incardinati all'interno di specifiche Aree), sulla base dei seguenti criteri:

Indennità di condizione di lavoro	Punteggio Indennità massima giornaliera	Livello di esposizione (continua e diretta)		
		Dal 10% al 50% della prestazione lavorativa giornaliera	Tra il 50% ed il 75% della prestazione lavorativa giornaliera	Maggiore del 75% della prestazione lavorativa giornaliera
Indennità di condizione di lavoro - Rischio	4	2	3	4

Indennità di condizione di lavoro	Punteggio Indennità massima giornaliera	Livello di costanza e rilevanza		
		Fino al 50% della prestazione lavorativa giornaliera	Tra il 50% ed il 75% della prestazione lavorativa giornaliera	Maggiore del 75% della prestazione lavorativa giornaliera
Indennità di condizione di lavoro - Disagio	3	-	2	3

Indennità di condizione di lavoro	Punteggio Indennità massima giornaliera	Incidenza fattore di esposizione (valore medio mensile)		
		Da Euro 500 a 1000	Da Euro 1000,01 a 3000	Da Euro 3000,01
Indennità di condizione di lavoro - Maneggio valori	3	1,50	2,00	3,00

Gli ulteriori criteri indicati dalla let. b), del comma 3, dell'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 possono essere scomposti, in ragione della loro espressa finalizzazione, sul binomio della comparazione esterna (dell'ente) ed interna (tra settori funzionali), seguendo il chiaro tenore letterale della clausola di principio, come di seguito specificato:

B. CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DELL'AMMINISTRAZIONE E DEGLI SPECIFICI SETTORI DI ATTIVITA' (BENCHMARK ESTERNO ED INTERNO)

La comparazione esterna è riferita alle caratteristiche della singola amministrazione raffrontata ad altre realtà istituzionali in applicazione dei criteri dettati dal CCNL. In relazione a tale criterio di ponderazione, si ritiene che le caratteristiche dell'Amministrazione siano paragonabili ad enti di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne attribuendo un **indice di ponderazione pari a 1,0**.

La comparazione interna è riferita alle caratteristiche dei diversi Settori interni all'Amministrazione. In relazione a tale criterio di ponderazione, si ritiene che la presenza dei fattori indennizzati sia paragonabile tra i vari Settori dell'Amministrazione, attribuendo un **indice di ponderazione pari a 1,0** come di seguito indicato:

- | | |
|---|-------------------|
| a) settore con competenze in materia di sicurezza sociale | indice 1,0 |
| b) settore con competenze in materia di gestione e di maneggio di valori | indice 1,0 |
| c) settore con competenze funzionali connesse ad operazioni di front-office e digestione dei flussi in entrata ed in uscita del pubblico: | indice 1,0 |
| d) settore con competenze in materia di tutela e vigilanza ambientale: | indice 1,0 |
| e) settore con competenze in materia di manutenzioni tecniche: | indice 1,0 |

4. La misura dell'indennità giornaliera sarà definita da ciascun Dirigente dell'Area (ovvero Responsabile per i Servizi non incardinati all'interno di specifiche Aree), nell'ambito del budget assegnato, sulla base dei seguenti criteri:

- verifica dell'effettivo espletamento o meno dell'attività esposta a rischio, disagio o maneggio valori
- ad esito positivo della precedente verifica, verranno applicati, ai fini della definizione del valore attribuibile, i criteri riconosciuti dell'indennità sopra indicati.

5. L'indennità complessiva giornaliera verrà calcolata moltiplicando i parametri di quantificazione sopra indicati

Esemplificazione della valutazione dell'indennità per un dipendente soggetto a rischio (>75%) e disagio (=60%) nel settore delle manutenzioni tecniche:

a) incidenza:

rischio	4
disagio	2
maneggio valori	0
totale	6

b) caratteristiche esterne ed interne: tipologia di ente e settore = **indice 1**

VALORE DI RIFERIMENTO AI FINI DELLA MISURA DELL'INDENNITA' = $6 \times 1 = 6,0$

VALORE DELLA MISURA GIORNALIERA DELL'INDENNITA'

Forchetta: 1 -10 euro

Valore sui decimali 6 = 6 euro per ciascuna giornata di presenza effettiva al lavoro.

6. L'indennità è riconosciuta per la singola giornata di effettiva prestazione lavorativa, per cui non può essere attribuita in caso di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo o causale di assenza essa sia dovuta.

7. Nei casi in cui la prestazione non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà riproporzionata tenendo conto solo delle ore di lavoro effettivamente rese (ARAN prot. n.17583/2018).

8. Il Dirigente/Responsabile dell'Area di appartenenza del dipendente attesta annualmente, con specifico atto, lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori e ne autorizza la liquidazione, indicando, tra l'altro, i soggetti beneficiari ed i giorni di effettiva maturazione della relativa indennità e l'ammontare definitivo di indennità giornaliera da applicare all'interno dei limiti di cui al presente CCI;
9. in accordo con la Deliberazione di Giunta Comunale n.120/2022, ciascun Dirigente competente, previo computo degli oneri riflessi e dell'IRAP da parte dell'Ufficio del personale, provvede alla liquidazione dell'indennità in argomento con propria specifica determinazione dirigenziale;
10. Le risorse necessarie ai fini della liquidazione dell'indennità in argomento devono rientrare all'interno del Budget assegnato all'Area per ciascuna annualità di riferimento;
11. Le parti rilevano la necessità di monitorare l'andamento della spesa correlata a tale indennità si riservano di revisionare il contenuto del presente articolo in sede di contrattazione decentrata annuale.
12. Ai fini applicativi della presente indennità si individuano, di seguito, i contenuti dei singoli fattori espositivi che devono sussistere per il riconoscimento del beneficio economico:

A. ATTIVITÀ ESPOSTE A SITUAZIONI DI RISCHIO:

Si individuano come fattori rilevanti di rischio i rischi così come definiti dal D. Lgs. n.81/2008 testo unico sulla sicurezza e nel DVR vigente dell'Ente., tra cui a titolo esemplificativo i seguenti:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti ad determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
- Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, ecc.
- Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Si conviene, inoltre, fino alla vigenza degli specifici protocolli di sicurezza adottati nell'ambito delle misure emergenziali COVID-19, nell'individuare tra i fattori rilevanti di rischio l'impiego in situazioni lavorative che da protocolli ministeriali debbano svolgersi senza distanziamento sociale ma con l'utilizzo di DPI o altri strumenti di tutela della salute come individuati dall'RSPP.

B. ATTIVITÀ ESPOSTE A SITUAZIONI DI DISAGIO:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere da parte della generalità dei dipendenti dell'Ente. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo dipendente quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 1. Personale che effettui prolungamento orario non preventivabile e sostituzioni anche impreviste per non interrompere il servizio in corso che per propria natura deve essere svolto con standard specifici;
 2. Personale assegnato istituzionalmente al Front Office tenuto conto delle peculiarità delle attività da dover svolgere anche in ragione della particolare utenza e per le modalità di erogazione del Servizio.
- la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

C. ATTIVITÀ CHE COMPORTANO IL MANEGGIO DI VALORI

1. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione l'Amministrazione individua le seguenti figure:

- Economo comunale cui sia attribuita la relativa qualifica dal competente Dirigente;
- Agenti contabili individuati con provvedimento del competente Dirigente.

Art. 12 – Criteri per l'erogazione dell'indennità per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità
(art. 7, comma 4, lett. i) e k), del CCNL 21.5.2018)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente secondo le effettive esigenze di erogazione di servizi che necessitino di interventi effettuabili anche al di fuori dell'ordinario orario di servizio.
2. Il compenso per il servizio di reperibilità, da liquidarsi, di norma, mensilmente, è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21.05.2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 10 turni nel singolo mese. A tal fine è assicurata la rotazione tra più soggetti, anche volontari. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di **mesi 2 continuativi**.
4. Il predetto limite individuale dei turni di reperibilità nell'arco del singolo mese può essere riferito alla media di turni esperibili nell'arco temporale di un periodo plurimensile, non superiore, comunque, ai sei mesi.
5. L'indennità viene stabilita in euro 10,33 per lo svolgimento di turni di reperibilità fino ad un numero di 6 giornate e, per le giornate eccedenti le sei giornate mensili, l'indennità viene stabilita in euro 13,00, il tutto come previsto dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21.05.2018.

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità
(art. 7, comma 4, let. f), del CCNL 21.5.2018)

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL 21.05.2018 viene erogata, annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed autonomamente individuate dal Dirigente competente, con atto scritto e motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
 - b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità e che non presentino le caratteristiche della particolare esposizione a profili di rilevante responsabilità;
 - c) sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, l'Amministrazione individua l'importo complessivo, a livello di ente, destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità provvedendo al riparto delle risorse tra le varie Aree dell'Ente;
 - d) la determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta, dal competente Dirigente, al singolo dipendente beneficiario è effettuata sulla base di criteri oggettivi e trasparenti, di cui all'allegato documento (**Allegato A**), che danno conto del valore dell'indennità concretamente individuato.
2. In riferimento a quanto previsto dall'art.70-*quinquies*, comma 2 del CCNL 21/5/2018, vengono individuate annualmente, le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità che saranno appositamente individuate dai competenti Dirigenti/Responsabili delle Aree dell'Ente. In particolare, sono individuate le seguenti condizioni per l'erogazione dei compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità pari ad Euro 350 annui lordi, a favore del seguente personale di categoria B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:
 - a) le specifiche responsabilità attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle

- qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
3. l'effettivo svolgimento delle funzioni di responsabilità, di cui al presente articolo, è attestato dal Dirigente/Responsabile competente che autorizza la relativa liquidazione, specificando, tra l'altro, i soggetti beneficiari e l'importo dell'indennità spettante nei limiti del budget assegnato;
 4. In accordo con la Deliberazione di Giunta Comunale n.120/2022, ciascun Dirigente competente, previo computo degli oneri riflessi e dell'IRAP da parte dell'Ufficio del personale, provvede alla liquidazione dei compensi in argomento con propria specifica determinazione dirigenziale nei limiti del budget assegnato.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge *(art. 7, comma 4, let. g), del CCNL 21.5.2018)*

Art. 14.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

1. Tali risorse, derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 01/04/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione dell'istituto, con atto del Dirigente/Responsabile dell'Area/servizio competente.

Art. 14.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.05.2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono titolo esemplificativo e non esaustivo a:
 - incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016);
 - compensi per l'avvocatura (art. 27 del CCNL 14.09.2000 e R.D.L. n. 1578/1933);
 - recupero dell'evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p), del d.lgs. n. 446/1997);
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro ordinario (art.32, comma 40, del d.l. n. 269/2003);
 - compensi ISTAT (art.70-ter).
2. Con riferimento ai compensi ISTAT, disciplinati dall'art.70-ter del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, le parti concordano nel destinare la quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge a favore del personale dell'ente nel modo seguente:
 - prioritariamente alla remunerazione delle ore di lavoro straordinario effettuato dal personale dell'ufficio comunale di censimento (UCC);
 - per la residua parte, alla remunerazione alle unità di personale dell'Ufficio Comunale di Censimento (UCC), secondo la seguente ripartizione:

- massimo 45% al Responsabile/Coordinatore;
 - residua parte al restante personale dell'UCC;
3. I contributi ricevuti dall'ISTAT e destinati ad incentivare il personale dell'UCC si intendono al lordo della quota degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dipendente ed Ente (ARAN RAL 186);
 4. Ai sensi dell'art.18, comma 1, lett. b), le parti danno atto che i compensi ISTAT di cui all'art.70-ter possono essere riconosciuti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato anche ai titolari di posizione organizzativa;
 5. I compensi previsti da disposizioni di legge sono attestati dal Dirigente/Responsabile competente che autorizza la relativa liquidazione, specificando, tra l'altro, i soggetti beneficiari e l'importo spettante;
 6. In accordo con la Deliberazione di Giunta Comunale n.120/2022, ciascun Dirigente cui afferisce l'incentivo, previo computo degli oneri riflessi e dell'IRAP da parte dell'Ufficio del personale, provvede alla liquidazione dei compensi in argomento con propria specifica determinazione dirigenziale.

CAPO VI – PREMIO INDIVIDUALE

Art. 15 - Disciplina del premio differenziale individuale

(art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21.5.2018)

1. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/5/2018, tenendo conto di quanto stabilito dal precedente articolo 8, comma 3, le parti concordano nell'attribuire una maggiorazione della produttività individuale a favore del 10%, arrotondato per eccesso all'unità superiore, del personale non dirigente, di ciascuna Area e/o Settori non incardinati in una specifica Area dell'Ente, che abbia conseguito la migliore valutazione individuale. In caso di ex equo, si tiene conto, ai fini dell'accesso all'ulteriore premialità, dei dipendenti con maggiore anzianità di servizio;
2. Al personale di cui al precedente comma spetta una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del medesimo comma 1;
3. L'attribuzione di tale maggiorazione è finanziata mediante equivalente riduzione del premio individuale nei confronti del restante personale dell'Area e/o del Settore di appartenenza.

Art. 16 - Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge

(art. 7, comma 4, let. j), del CCNL 21.5.2018)

1. Ai fini della correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative ed i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge dovuti alle medesime posizioni e percepiti (per cassa) nel corso di una determinata annualità, si procederà ad operare un abbattimento della retribuzione di risultato (quota individuale ed organizzativa) spettante al singolo titolare di posizione organizzativa secondo le percentuali di riduzione di seguito indicate:

Importo dello specifico incentivo previsto dalla legge	% Riduzione della retribuzione di risultato
da € 1.500 a € 3.499	20
da € 3.500 a € 6.999	35
da € 7.000 a € 9.999	50
da € 10.000,00	60

2. Qualora la somma tra i compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge e

l'indennità di risultato come abbattuta in base alla tabella precedente, sia inferiore all'indennità di risultato spettante a prescindere dall'abbattimento, al dipendente sarà comunque corrisposta quest'ultima.

3. Le economie determinatesi a seguito del processo di abbattimento della retribuzione di risultato di cui al presente articolo sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato della medesima annualità, spettante ai titolari di posizione organizzativa che hanno conseguito una valutazione non negativa (non inferiore a 60) e che non hanno subito alcun abbattimento con riferimento allo stesso anno;
4. I Regolamenti dell'Ente dovranno essere adeguati alla presente tabella.

CAPO VII – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche di controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, pur operante presso il servizio di polizia locale.

Art. 17 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

(art. 7, comma 4, let. c), del CCNL 21.5.2018)

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-*ter* del CCNL 21.5.2018;
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000; articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
2. Il riconoscimento economico, al presente titolo, è effettuato sulla base dei seguenti criteri generali:
 - a) i servizi a favore di privati vengono svolti esclusivamente fuori dall'orario di servizio, con prestazione di lavoro straordinario, purché la prestazione di lavoro straordinario non interferisca con l'ordinato e regolare funzionamento del servizio cui l'operatore è addetto e che, pertanto, il singolo dipendente assicuri, comunque, l'assolvimento dell'orario del turno di lavoro ordinario, nel rispetto del quadro normativo vigente;
 - b) il lavoro straordinario prestato dal personale è remunerato nel rispetto di quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Regioni-Autonomie Locali e nei limiti e nell'osservanza delle vigenti norme in materia;
 - c) la prestazione in orario straordinario è prioritariamente resa mediante adesione volontaria da parte del personale appartenente al servizio di polizia locale, assicurando pari opportunità di adesione a tutti indistintamente gli operatori, senza possibilità di scelta individuale, fermo restando che, in assenza di un'adeguata adesione volontaria, provvederà, al riguardo, il Responsabile di servizio con apposite disposizioni organizzative.

Art. 18 – Indennità di servizio esterno

*(disciplina ricognitiva non soggetta a contrattazione integrativa che entra in vigore al momento della stipula definitiva del presente contratto integrativo, ai sensi dell'art. 56-*quinquies*, comma 5, del CCNL 21.5.2018)*

1. Al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera, denominata "indennità di servizio esterno". L'indennità, prevista dall'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione

lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno. La presente indennità può essere corrisposta anche a coloro che sono chiamati a sostituire personale ordinariamente preposto all'espletamento dei servizi esterni.

2. Il turno di lavoro si intende prestato in servizio esterno, dando luogo al riconoscimento della relativa indennità di cui al comma 1, al personale che, durante un turno di lavoro, presta servizio esterno per almeno il 70% dell'articolazione oraria giornaliera assegnata, includendo, in tale limite temporale minimo, il tempo occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti prioritari ai fini della continuità del servizio, quali atti procedurali di polizia giudiziaria, stradale ed amministrativa in generale, a seguito di fatti connessi al servizio svolto nel medesimo turno.
3. L'indennità di cui al precedente comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, come disciplinato al comma 2 e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. La medesima non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21 maggio 2018.
4. In accordo con la Deliberazione di Giunta Comunale n.120/2022, il Comandante della PM interessato oppure il F.F. (previo computo degli oneri riflessi e dell'IRAP da parte dell'Ufficio del personale), ove ne sussistano le condizioni giuridiche e normative, individua il personale dipendente avente diritto cui corrispondere l'indennità di cui al presente articolo e provvede annualmente alla liquidazione dei compensi in argomento con propria specifica determinazione;
5. L'assenza giornaliera dal lavoro, a qualsiasi titolo dovuta, non dà luogo al riconoscimento dell'indennità di servizio esterno per la singola giornata di assenza.
6. Le parti concordano nel definire tale indennità nella misura giornaliera di Euro 4,00 pro-capite.

Art. 19 – Indennità di funzione

(art. 7, comma 4, let. w), del CCNL 21.5.2018)

1. L'indennità di funzione per gli addetti alla polizia locale, anche in servizio presso altre Aree dell'Ente, può essere riconosciuta al personale di categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al grado ed al ruolo rivestito.
2. Le posizioni destinatarie dell'indennità di cui al presente articolo potranno essere individuate dal Dirigente competente, su proposta del Responsabile di servizio, con proprio atto scritto e motivato, a seguito della riorganizzazione del servizio stesso e 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) RESPONSABILITÀ CONNESSE AL RUOLO

3) CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DELL'AMMINISTRAZIONE (BENCHMARK ESTERNO)

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 devono, comunque, essere ricondotti alla tripartizione dei livelli gerarchici generali normalmente riconosciuta nell'ambito di corpi organizzati:

a. AGENTE

(cat. C)

b. **SOTTUFFICIALE/ADETTO AL COORDINAMENTO** (cat. C)

c. **UFFICIALE** (cat. D)

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

a. AGENTE	(cat. C)	parametro	10
b. SOTTUFFICIALE/ADETTO AL COORDINAMENTO	(cat. C)	parametro	20
c. UFFICIALE	(cat. D)	parametro	30

2. RESPONSABILITA' CONNESSE AL RUOLO

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

- 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?)

L'assetto delle responsabilità di PROGETTI/FUNZIONI/SERVIZI viene sviluppato su scala di valori decimali (1-10) fino ad un massimo di 10 PUNTI.

3. CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DELL'AMMINISTRAZIONE (BENCHMARK ESTERNO)

La comparazione esterna è riferita alle caratteristiche della singola amministrazione raffrontata ad altre realtà istituzionali in applicazione dei criteri dettati dal CCNL. In relazione a tale criterio di ponderazione, si ritiene che le caratteristiche dell'Amministrazione siano paragonabili ad enti di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne attribuendo un **indice di ponderazione pari a 1,0**.

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	(cat. C)	fino ad € 1.000
b. SOTTUFFICIALE/ADETTO AL COORDINAMENTO	(cat. C)	fino ad € 2.000
c. UFFICIALE	(cat. D)	fino ad € 3.000

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:

posizione di **Sottufficiale** (cat. C) che presenti le seguenti caratteristiche:

– Parametro di grado:	parametro	20
– Responsabilità di ruolo su Funzioni:	punti	5
– Caratteristiche dell'Ente:	indice	1,00
– Fascia economica:	fino ad € 2.000	

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

$$20 \times 5 \times 1,00 = 100$$

Il valore massimo del sistema di pesi per il Sottufficiale è pari a 200, ovvero: parametro di grado (20) moltiplicato per il livello di responsabilità di ruolo (max. 10) e moltiplicato per le caratteristiche dell'ente (1,00), per cui il computo del valore viene così determinato con un' semplice proporzione:
2.000 (valore max dell'indennità per il sottufficiale): 200 (punteggio max conseguibile dal ruolo) = X (valore dell'indennità da determinare) : 100 (valore di punteggio effettivamente conseguito dalla posizione esaminata)

$$\text{da cui: } X = 2.000 \times 100 : 200$$

il valore dell'indennità corrisponde, pertanto, ad € 1.000.

4. Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto scritto del dirigente competente che, su proposta del Responsabile del servizio autonomo di polizia locale (Comandante di polizia locale), individua i nominativi del personale ai quali sono attribuite le specifiche responsabilità connesse al grado rivestito, ne determina la misura entro i limiti indicati in precedenza e nel limite del budget assegnato osservando i criteri previsti dal presente articolo.
5. Le attribuzioni economiche devono, comunque, risultare compatibili con l'entità delle risorse messe a disposizione nell'ambito del budget annuale di salario accessorio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
6. Gli importi dell'indennità indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno solare; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale con rapporto a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattualmente determinate. L'indennità non è correlata, in modo automatico, alle assenze dal lavoro. il Dirigente competente, tuttavia, valuta, a consuntivo, se assenze di rilevante entità non abbiano consentito di esercitare le responsabilità affidate e, in tali casi, potrà ridurre il valore dell'indennità stessa determinata ai sensi del presente articolo.
7. In accordo con la Deliberazione di Giunta Comunale n.120/2022, il Comandante della PM interessato oppure il F.F. (previo computo degli oneri riflessi e dell'IRAP da parte dell'Ufficio del personale), ove ne sussistano le condizioni giuridiche e normative, individua il personale dipendente avente diritto cui corrispondere l'indennità di cui al presente articolo e provvede annualmente alla liquidazione dei compensi in argomento con propria specifica determinazione;
8. L'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento.

Art. 19 bis - Prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. Le parti convengono, per il periodo di vigenza del presente contratto, e sulla base di quanto viene annualmente deliberato dall'Organo di Governo in ordine alla ripartizione delle risorse derivanti dalle violazioni al codice della strada, che l'Amministrazione introduce quanto previsto dall'art.17 del CCNL sottoscritto il 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali per il personale dell'area della vigilanza, mediante l'utilizzo di una quota annuale delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art.208 del D.Lgs n.285/1992 e s.m.i., da ultimo modificato dalla L. n.120/2010, nella misura massima del 6% dei proventi per le sanzioni amministrative pecuniarie incassate a fronte di violazioni previste dal Codice della Strada, da calcolarsi al lordo della quota a destinazione vincolata e comunque fino ad un importo massimo di complessivi Euro 50.000,00

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

Art. 20 – Turnazioni

(art. 7, comma 4, let. l), del CCNL 21.5.2018)

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l), e 23, commi 2 e 4, del CCNL 21.05.2018 le parti concordano che:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione

adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;

- b) ai fini di cui sopra, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni nel periodo interessato, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli resi in orario pomeridiano e/o serale;
- c) il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese, da ciascun dipendente, non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi straordinari o a calamità naturali.

Art. 21 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

(art. 7, comma 4, let. v), del CCNL 21.5.2018)

- 1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di posizione organizzativa (da ora solo P.O.):
 - a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota non inferiore al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime P.O.;
 - b. in accordo con il parere ARAN CFL 123 si conviene nel destinare a finanziamento della retribuzione di risultato di una data annualità, le risorse originariamente destinate al finanziamento della retribuzione di posizione ma che, a consuntivo, risultino non essere state effettivamente utilizzate per qualsiasi motivazione ad eccezione del caso di cui alla successiva lettera c);
 - c. costituiscono economie di bilancio le risorse non utilizzate a seguito del mancato raggiungimento della valutazione minima pari a 60 ed eventuali altri casi previsti da norme di legge, regolamentari e contrattuali;
 - d. Le parti concordano nel ripartire le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato nella misura seguente:
 - o 70% produttività individuale;
 - o 30% produttività organizzativa;
 - e. L'attribuzione dell'incentivo correlato alla performance organizzativa tiene conto dei seguenti fattori:
 - o a. valutazione individuale del personale (incidenza 15%);
 - o b. media delle valutazioni individuali del personale appartenente allo stesso Settore e/o struttura organizzativa (incidenza 25%);
 - o c. media delle valutazioni individuali del Personale Dirigente e/o dei Responsabili delle strutture organizzative per le Sezioni non incardinate in specifici Settori dell'Ente (incidenza 60%).
 - f. Il personale dell'Ente, titolare di posizione organizzativa ed in possesso dei requisiti professionali, può ricoprire, incarichi ad interim di altra posizione organizzativa, affidati con provvedimento formale del Segretario Generale e/o del Dirigente dell'Area di riferimento;
 - g. Al personale titolare di posizione organizzativa, per il periodo di svolgimento dell'incarico ad interim, spetta, a titolo di retribuzione di risultato, ai sensi dell'art.15, comma 6, del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, un ulteriore importo pari al 25% del valore economico annuo lordo della retribuzione di posizione organizzativa prevista per l'Ufficio affidato ad interim, in proporzione alla durata dell'incarico e tenuto conto dei risultati e della separata valutazione che sarà formalizzata a cura del Segretario Generale e/o del Dirigente dell'Area di

riferimento;

- h. La liquidazione di tale indennità è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;
 - i. l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di P.O., secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente;
 - j. per ciò che attiene alla correlazione tra i compensi *ex art. 18, comma 1, lett. h)*, del CCNL 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j), del medesimo CCNL 21.05.2018, danno atto che, a titolo meramente ricognitivo, allo stato gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale risultano essere i seguenti, ancorché non a titolo esaustivo e fatte salve ulteriori previsioni normative nel tempo intervenute:
 - I. gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
 - II. i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
 - III. i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - IV. i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.lgs. 446/1997;
 - V. i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.
 - VI. Piani di razionalizzazione
 - VII. Art. 43 legge 449/1997.
2. Gli incentivi di cui sopra, secondo i criteri e le modalità stabilite, dall'Amministrazione, in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo spettante, salve le previsioni di abbattimento di cui al precedente art. 16.
 3. Fermo restando quanto previsto dalla normativa contrattuale e legislativa vigente, in accordo con i pareri ARAN, si prevede quanto segue:
 - eventuali economie determinatisi a livello di retribuzione di risultato a seguito di:
 - valutazione delle performance organizzative, possono essere liquidati in proporzione ai titolari di posizione organizzativa che per tale annualità accede al sistema premiante;
 - una valutazione negativa, determinano un'economia di bilancio;
 - correlazione con altri compensi accessori possono essere liquidati in proporzione ai titolari di posizione organizzativa che per tale annualità accede al sistema premiante;
 - mancato conferimento di incarico, possono essere liquidati in proporzione ai titolari di posizione organizzativa che per tale annualità accede al sistema premiante;
 4. Si conviene nel monitorare annualmente i risultati conseguiti a seguito dell'applicazione dei criteri previsti per l'erogazione della retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa.

Art. 22 – Lavoro straordinario e banca delle ore
(*art. 7, comma 4, lett. o) e s), del CCNL 21.5.2018*)

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:
 - a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue salvo casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità, per i quali il limite massimo comunque inderogabile è fissato in 250 ore annue;

- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite individuale di 10 ore.

Art. 23 – Orario massimo di lavoro settimanale

(art. 7, comma 4, let. r), del CCNL 21.5.2018)

1. In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r), del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, nei seguenti casi:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, *ex* articolo 30 TUEL, e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di posizione organizzativa.

Art. 24 – Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7, comma 4, let. p), del CCNL 21.5.2018)

1. Le parti prendono atto che l'articolo 7, comma 4, lett. p) del CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018, prevede che, sono oggetto di contrattazione integrativa i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
2. Le parti rinviando a quanto già disciplinato nel "*Regolamento sull'orario di servizio e di lavoro del personale dipendente del comune di Teramo con esclusione della dirigenza*" approvato da ultimo con Deliberazione di Giunta Municipale n.125/2017.

Art. 25 – Orario multiperiodale

(art. 7, comma 4, let. q), del CCNL 21.5.2018)

1. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL 21.05.2018, le parti rinviando a quanto già disciplinato nel "*Regolamento sull'orario di servizio e di lavoro del personale dipendente del comune di Teramo con esclusione della dirigenza*" approvato da ultimo con Deliberazione di Giunta Municipale n.125/2017. Per quanto non specificatamente disciplinato nel richiamato regolamento, le parti concordano di rinviare ad una separata sessione negoziale la relativa trattazione.

Art. 26 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

(art. 7, comma 4, let. m), del CCNL 21.5.2018)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei

luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione rivolto a tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, compresi quelli correlati allo stress-lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.
6. l'Amministrazione si impegna a garantire ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art.50 del D.Lgs. n.81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n.30 (trenta) ore annuali pro-capite di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
7. 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.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO

CAPO I - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

Art. 27 – Campo di applicazione e finalità

1. Il presente capo dà attuazione alle disposizioni di cui alla Legge 12.06.1990, n. 146 e s.m.i., in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero e del CCNL in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19.09.2002 e s.m.i., individuando criteri e modalità per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.

Art. 28 – Contingenti di personale

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali viene individuato il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.
2. Il contingente minimo di personale necessario per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ente è il seguente:

Funzioni generali di amministrazione, di gestione e di controllo	n. 1 unità
Funzioni di polizia locale	n. 3 unità (di cui un graduato) per turno
Funzioni di istruzione pubblica, ivi compresi i servizi per gli asili nido e quelli di assistenza scolastica e refezione, nonché l'edilizia scolastica	n. 2 unità (per lo sciopero generale e di categoria: nessuno)(per lo sciopero a tempo limitato: lo sciopero va effettuato all'inizio e/o alla fine del turno, garantendo in ogni caso la fascia centrale del servizio) In relazione all'esercizio del diritto di sciopero, in ogni caso deve essere garantito quanto previsto dall' art. 4 dell' Accordo Collettivo Nazionale del 19.09.2002
Funzioni in campo della viabilità e dei trasporti	n. 1 unità
Funzioni riguardanti la gestione del territorio e dell'ambiente	n. 1 unità
Stato civile	n. 1 unità
Servizio elettorale	Tutto il personale
Raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali	n. 1 unità
Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;	n. 1 unità
Produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché la gestione e la manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi	n. 1 unità
Servizi del personale	n. 1 unità
Funzioni del settore sociale	n. 1 unità
Igiene, sanità ed attività assistenziali	n. 1 unità
Servizi culturali;	n. 1 unità

3. I Dirigenti o i Responsabili del funzionamento dei singoli servizi individuano, mediante sorteggio qualora non ci siano volontari, in occasione di ogni sciopero e rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel precedente comma, tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero.

Art. 29 – Comunicazione all'utenza

1. I Responsabili dei servizi sono tenuti a comunicare agli utenti 3 giorni prima dell'inizio dello sciopero, i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi, garantendo e rendendo nota la pronta riattivazione del servizio quando l'astensione dal lavoro sia terminata.
2. Tale informazione, a cura dei soggetti di cui al comma 1 del presente articolo, deve avvenire mediante pubblici avvisi con l'indicazione dei modi, dei tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi.

Art. 30 – Responsabilità del Responsabile di servizio

1. I Responsabili di servizio sono tenuti all'attuazione dell'individuazione nominativa del contingente di personale.

Art. 31 – Norme finali

1. Per tutto quanto non espressamente indicato nei precedenti articoli, si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto in data 19.09.2002.

COMUNE DI TERAMO
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE DIPENDENTE - NORMATIVO 2022 - 2024

ALLEGATO A)
DISCIPLINA PER IL RICONOSCIMENTO DELL'INDENNITÀ PER
SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Art. 1

Finalità e destinatari dell'indennità

1. L'indennità per specifiche responsabilità, prevista dall'articolo 70-quinquies, comma 1, del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 e dall' art. 13 del C.C.I. per il triennio 2022-2024 personale non dirigenziale, spetta al personale appartenente alle categorie B, C o D, non incaricato di Posizione Organizzativa, cui sono affidati compiti con specifiche responsabilità e che sia formalmente individuato dal Dirigente dell'Area competente, con apposito atto formale.
2. Con tale indennità non possono essere retribuiti compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione.

Art. 2

Finanziamento dell'indennità

1. L'indennità in argomento è finanziata mediante l'utilizzo di una quota delle risorse decentrate relative all'anno di riferimento.

Art. 3

Criteri per l'attribuzione dell'indennità

1. Sulla base dei criteri generali risultanti dall'art. 13 del C.C.I. 2022-2024, vengono individuati i seguenti criteri oggettivi e trasparenti per l'attribuzione dell'Indennità di Specifiche Responsabilità da parte dei Dirigenti/Responsabili delle Aree dell'Ente cui compete la relativa pesatura delle singole posizioni di responsabilità:

A. Responsabilità della gestione di Servizio - 30 punti MAX

Il parametro viene strutturato attraverso i seguenti indicatori che definiscono la complessità del Servizio assegnata alla responsabilità della posizione lavorativa.

a) *Numero di dipendenti assegnati:*

- da 0 a 10 punti.

b) *Complessità del quadro normativo di riferimento che tiene conto del grado di omogeneità/disomogeneità/dinamicità dello stesso:*

- da 0 a 10 punti.

c) *Complessità delle relazioni intesa in termini di rapporti diretti e frequenti con soggetti esterni all'Ente oppure con i Dirigenti e le Posizioni Organizzative di altri settori necessari al raggiungimento degli obiettivi assegnati al Servizio;*

- da 0 a 10 punti.

B. Responsabilità di coordinamento di Gruppo di Progetto/Gruppo di Lavoro - 5 punti MAX

Il parametro viene strutturato attraverso i seguenti indicatori che definiscono il tipo di struttura organizzativa assegnata alla responsabilità della posizione lavorativa:

- da 0 a 5 punti.

C. Responsabilità specifiche di carattere amministrativo consistenti nella responsabilità della fase istruttoria del procedimento/processo o della responsabilità della assegnazione dell'intero procedimento/processo ai sensi della Legge n. 241/1990 o del D.Lgs. 50/2016 (individuazione come R.U.P.) o di altra normativa specifica in relazione alla quantità ed alla complessità dei procedimenti o dei processi attribuiti – 50 punti MAX. *Il punteggio relativo al presente punto non viene assegnato per quei processi che sono già remunerati con l'incentivo funzioni tecniche di cui all'art. 113, D.Lgs. 50/2016.*

Il parametro viene strutturato attraverso i seguenti indicatori che definiscono la quantità e qualità dei procedimenti/processi assegnati alla responsabilità della posizione lavorativa:

- a) **numero di procedimenti amministrativi/processi – 10 punti** (vengono assegnati 5 punti nel caso in cui siano attribuiti un numero di procedimenti/processi da 1 a 5, vengono assegnati 10 punti nel caso in cui siano attribuiti un numero di procedimenti/processi superiore a 5). Si intendono processi anche le procedure relative agli affidamenti di lavori, servizi e forniture;
- b) **complessità dei procedimenti amministrativi/processi – 40 punti MAX:**

Per la determinazione della complessità dei procedimenti/processi gestiti si fa riferimento ai seguenti indicatori:

- il numero e/o l'intensità della gestione istruttoria di procedimenti/processi ad evoluzione fasica (cioè nell'ambito dei quali è possibile distinguere fasi diversificate di evoluzione del processo) assegnati per la relativa istruttoria (anche di supporto al RUP), tenuto conto di quelli per cui è prevista la predisposizione della proposta di provvedimento finale;
- assegnazione dell'intero Procedimento Amministrativo ex L.241/90 o dell'intero Processo Amministrativo ex specifiche normative o individuazione come RUP per l'affidamento di lavori, servizi o forniture ex D.Lgs. n. 50/2016;
- il coinvolgimento di Enti esterni in conferenze di servizi;
- il coinvolgimento di settori diversi rispetto a quello di appartenenza, ferma restando la responsabilità unica di procedimento;
- la previsione di particolari forme di pubblicizzazioni o di monitoraggio sui procedimenti/processi assegnati;
- la previsione obbligatoria, nell'ambito del procedimento/processo affidato, della convocazione di Conferenze di Servizio.

D. Altre Responsabilità - 15 punti MAX:

Il parametro viene strutturato al fine di tenere conto della Responsabilità amministrativa, per funzioni ed attività, anche di natura sanzionatoria, specialistiche ad elevato rischio professionale, espressamente sottoposte a rischio sanzionatorio da norme di legge (es. adempimenti richiesti dalla normativa sulla privacy, sulla trasparenza amministrativa, sugli obblighi di comunicazione, sull'anticorruzione, sul controllo e vigilanza in materia di sicurezza del lavoro)

2. Il punteggio Max totale attribuibile ad ogni Posizione Lavorativa formalmente incaricata di specifiche responsabilità è, pertanto, pari a complessivi **100 PUNTI**.

Art. 4

Definizione del sistema di quantificazione dell'indennità massima per ciascuna posizione

1. Per la determinazione delle indennità annuali da attribuire in relazione ai punteggi definiti in funzione dei criteri sopra riportati si procede nel modo seguente:

- gli importi economici corrispondenti ai punteggi assegnati sono determinati in ragione del budget annuo destinato al finanziamento dell'indennità per Specifiche Responsabilità a valere sull'utilizzo delle risorse appostate sul Fondo Risorse Decentrate, i cui criteri di destinazione sono oggetto delle relazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018;

- l'importo economico da attribuire alla singola indennità (c.d. indennità "ennesima") si ottiene sommando il valore minimo dell'indennità (euro 500,00) all'importo ottenuto dal seguente calcolo: si divide il budget annuo di cui al punto precedente, diminuito dell'indennità minima (euro 500,00) moltiplicata per il numero di indennità istituite da riconoscere, per la somma dei punteggi attribuiti a tutte le indennità istituite da riconoscere e si moltiplica il valore così ottenuto per il punteggio attribuito alla singola indennità.

La formula di calcolo è la seguente:

posto:

n= il numero di indennità istituite da riconoscere;

ISRn= indennità di specifiche responsabilità ennesima;

PTIn= punteggio attribuito all'indennità ennesima;

TPTI= totale dei punteggi attribuiti a tutte le indennità istituite da riconoscere;

B= budget annuo assegnato e destinato alle specifiche responsabilità;

$$ISRn = 500,00 + \left(\frac{B - (500,00 \times n)}{TPTI} \times PTIn \right)$$

2. Il valore massimo dell'indennità non potrà essere superiore agli importi sotto indicati, distinti per categoria:

Categoria	Importo massimo
B	Euro 2.000,00 annui lordi
C	Euro 2.500,00 annui lordi
D	Euro 3.000,00 annui lordi

Art. 5 Modalità di erogazione dell'indennità

1. I Dirigenti/Responsabili delle varie Aree adottano provvedimenti organizzativi motivati che individuano, per il periodo di riferimento, i dipendenti assegnatari delle Specifiche Responsabilità e ne fissano la decorrenza, che non può in ogni caso essere retroattiva rispetto alla data in cui viene adottato il provvedimento medesimo.
2. L'erogazione e la liquidazione dell'indennità avviene in un'unica soluzione a consuntivo dell'esercizio finanziario di riferimento, da parte del Dirigente dell'Area competente, nell'ambito delle risorse economiche annue disponibili, destinate a tale istituto ai sensi dell'art. 4, ed a seguito della necessaria verifica ed attestazione dell'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati, del concreto svolgimento delle attività assegnate quale presupposto per il riconoscimento della stessa.
3. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze; il Dirigente competente, tuttavia, valuta, a consuntivo, se assenze di rilevante entità non abbiano consentito di esercitare le responsabilità affidate e, in tali casi, potrà ridurre il valore dell'indennità stessa determinata ai sensi dell'art. 4.
4. Gli importi annui relativi alla singola posizione, determinati in applicazione dell'art. 4, sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto individuale di lavoro, in proporzione alle ore lavorative contrattuali;
5. Ad ogni dipendente non può essere riconosciuta più di una indennità per Specifiche Responsabilità.

Art. 6 Durata

1. L'attribuzione delle Specifiche Responsabilità decorre dalla data indicata nel provvedimento dirigenziale di riconoscimento e scade al termine ivi indicato o sino revoca dello stesso. Alla scadenza è rinnovabile con la nuova adozione di conforme atto formale e motivato del competente Dirigente del Settore. Sono fatti salvi i provvedimenti esistenti alla data di entrata in vigore del presente CCI.
2. L'attribuzione può essere altresì revocata dal Dirigente del Settore prima della scadenza, con atto scritto e motivato:

- in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi;
 - in conseguenza all'accertamento di gravi inadempienze da parte dell'incaricato;
 - per periodi di assenza superiori a 60 giorni continuativi;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
3. I provvedimenti sia di attribuzione, che di revoca dell'indennità devono pervenire tempestivamente al Settore competente in materia di personale per la predisposizione degli atti di competenza.

COMUNE DI TERAMO

Via Carlucci n. 31, 64100 TERAMO - tel 0861/3241 - PEC: affari generali@comune.teramo.pcopa.it
info@comune.teramo.it - Codice Fiscale e Partita Iva: 00174750679

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI VERBALE N. 31/2022

Il giorno 14 del mese di Giugno 2022, alle ore 18.50 in smart working si è riunito il Collegio dei revisori dei Conti, costituito dal:

- Dott. Giuseppe Bua - Presidente;
- Rag. Ascanio Damiani - Componente;
- Dott. Antonio Iulianella - Componente;

nominati con delibera del Consiglio Comunale n. 34 del 06/07/2021 per il triennio 2021/2024.

Il Collegio, ricevuta in data 13/06/2022 la richiesta di parere prot. 39748 inerente l'ipotesi di contratto decentrato integrativo personale non dirigente - normativo 2022-2024 - trasmissione documentazione per le attività di controllo e relativa certificazione;

Esaminata la documentazione fornita:

- ipotesi di contratto decentrato integrativo personale non dirigente normativo 2022-2024 sottoscritto in data 10/06/2022;
- la Relazione illustrativa all'ipotesi di CCDI Normativo 2022/2024 - Personale non dirigente - sottoscritta in data 10/06/2022;
- la Relazione tecnico-finanziaria all'ipotesi di CCDI Normativo 2022/2024 - Personale non dirigente del 10/06/2022;

effettuate le dovute verifiche di conformità al CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 ed eseguiti i controlli relativi,

formula il proprio parere favorevole sull'ipotesi di contratto decentrato integrativo personale non dirigente relativo al triennio 2022-2024 come definito dalla delegazione trattante nella riunione del 10/06/2022 relativamente alla compatibilità dei costi della predetta ipotesi di contrattazione rispetto ai vincoli della contrattazione collettiva nazionale ed ai vincoli di bilancio.

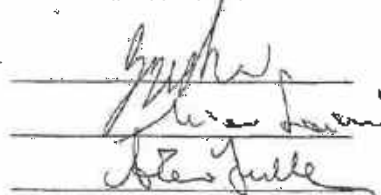
Alle ore 19.30 scioglie la seduta, previa redazione e sottoscrizione del presente verbale.

Il Collegio dei Revisori dei Conti:

Dott. Giuseppe Bua - Presidente

Rag. Ascanio Damiani - Componente

Dott. Antonio Iulianella - Componente





Comune di Teramo

Codice fiscale: 00174750679 - Piazza Orsini n. 1, 64100 – TERAMO (TE)

Tel. 0861/324290 – Fax 0861/324289 – Pec. affarigenerali@comune.teramo.pecpa.it

Prot. n.39748 del 13/6/2022

Relazione illustrativa all'ipotesi di CCDI Normativo – Triennio 2022-2024 – Personale non dirigente – sottoscritta in data 10/6/2022

*(art. 40, comma 3 sexies, D.Lgs. n.165/2001 – Schema di relazione approvata con
Circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n.25 del 19 luglio
2012)*

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo n.165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo "Schema standard di relazione illustrativa".

Lo schema di relazione illustrativa è composto dai seguenti moduli:

1. illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;
2. illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

1. Modulo 1 - Scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge;

Data di sottoscrizione	10/6/2022
Periodo temporale di vigenza	Validità a decorrere dall'Anno 2022 – Normativo 2022-2024

Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott.ssa Tamara Agostini. Dirigente Area 1 Componenti: Segretario Generale – Dott.ssa Daniela Marini Dirigente Area 3 – Dott.ssa Daniela Cozzi Comandante di PM – Dott. Franco Zaina Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL - CISL - UIL – CSA e relative RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU: A. Battistella, V. Calvarese, N. D’Antonio, V. De Santis, F. Di Falco, C. Puritani, L. Presbiteri, T. Ragni, C. Quaranta CGIL (Pancrazio Cordone) CISL (Marco De Febis) UIL (Massimiliano Bravo) CSA (Piero Angelozzi)
Soggetti destinatari		Personale non Dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Normativo 2022-2024
Rispetto dell’iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno _____ Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli _____
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009 L’art. 60bis del Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato da ultimo con Deliberazione di Giunta Comunale n.290/2020, prevede che il Piano delle Performance venga approvato entro 30 giorni dall’approvazione del bilancio di previsione. Con D.G.C. n.84/2022 l’organo di governo dell’Ente ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 11, comma 2, del D.Lgs. n.150/2009 L’Amministrazione comunale ha approvato il Programma Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024 con D.G.C. n.140 del 29/4/2022.

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del d.lgs. n.150/2009</p> <p>L'articolo 11 è stato abrogato dall'art. 53, comma 1, lett. i), D.Lgs. 14 marzo 2013, n.33.</p> <p>Tuttavia, per quanto concerne gli obblighi di trasparenza, si richiamano le attestazioni del Nucleo di valutazione ai sensi dell'art.14, comma 4, del D.lgs. n.150/2009 pubblicate sul sito dell'Ente alla sezione: Amministrazione trasparente -> Disposizioni generali -> Attestazioni OIV o di struttura analoga. Con riferimento all'attestazione relativa all'anno 2021, si richiama la nota dell'18/6/2021 del NdV.</p> <hr/> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n.150/2009?</p> <p>Si rileva che presso questa Amministrazione è stato istituito il Nucleo di Valutazione che, ai sensi dell'art.31 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, da ultimo approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.290/2020, accerta i risultati dell'attività dei dirigenti e delle relative strutture.</p> <p>L'Organo di governo dell'Ente ha approvato la "Relazione sulle performance del Comune di Teramo – Anno 2020" con D.G.C. n. 307/2021, successivamente integrata con D.G.C. n. 357/2021.</p> <p>L'adempimento relativo alla Relazione annuale sulla performance 2021 non è scaduto.</p>
<p>Eventuali osservazioni:</p>		

2. Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO

I. TITOLO I - CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Il presente capo si compone dei seguenti articoli:

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

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

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi

II. TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE - CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ

Il presente capo si compone dei seguenti articoli:

Art. 5 - Quantificazione delle risorse

Art. 6 - Strumenti di premialità

III. TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE - CAPO II - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Il presente capo si compone dei seguenti articoli.

Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Art. 8 - Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

IV. TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE - CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Il presente capo si compone del seguente articolo.

Art. 9 - Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

V. TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE - CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ

Il presente capo si compone dei seguenti articoli.

Art. 10 - Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari

Art. 11 - Indennità per le condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

Art. 12 - Criteri per l'erogazione dell'indennità per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità

Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità

VI. TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE - CAPO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Il presente capo si compone del seguente articolo.

Art. 14 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

VII. TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE - CAPO VI - PREMIO INDIVIDUALE

Il presente capo si compone dei seguenti articoli.

Art. 15 - Disciplina del premio differenziale individuale

Art. 16 - Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge

VIII. TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE - CAPO VII - SEZIONE POLIZIA LOCALE

Il presente capo si compone dei seguenti articoli.

Art. 17 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Art. 18 - Indennità di servizio esterno

Art. 19 - Indennità di funzione

Art. 19 bis - Prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza

IX. TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO - CAPO I - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

Il presente capo si compone dei seguenti articoli.

Art. 20 - Turnazioni

Art. 21 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

Art. 22 - Lavoro straordinario e banca delle ore

Art. 23 - Orario massimo di lavoro settimanale

Art. 24 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 25 - Orario multiperiodale

Art. 26 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

X. TITOLO IV - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO

Il presente Titolo si compone dei seguenti articoli.

Art. 27 - Campo di applicazione e finalità

Art. 28 - Contingenti di personale

Art. 29 - Comunicazione all'utenza

Art. 30 - Responsabilità del Responsabile di servizio

Art. 31 - Norme finali

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE

L'ipotesi CCDI Normativa 2022-2024 non stabilisce le modalità di utilizzo delle risorse, ma rinvia principalmente alle sessioni decentrate annuali.

C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Come specificato nell'art.2, dell'ipotesi del CCI Normativo 2022-2024 sottoscritto in data 10/6/2022, il CCI 2022-2024 *“ha durata triennale decorrente dall'1.1.2022 e sino al 31.12.2024, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018...omissis...conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediate e precettiva.”*

D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA'

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto consentono un'attribuzione dei premi collegata al Sistema integrato di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale approvato con D.G.C. n.58 del 22/2/2013 e ss.mm.ii..

Gli articoli del presente contratto decentrato riferiti alla performance organizzativa ed individuale sono ispirati alle previsioni contrattuali in materia di meritocrazia e premialità.

E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE;

Come indicato all'art.9 dell'ipotesi CCI Normativo 2022-2024 sottoscritto in data 10/6/2022, *“L'amministrazione riconosce **selettivamente** le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili, delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del sistema valutativo in atto presso l'Ente.”*

F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE;

I risultati attesi consistono nel raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti all'interno dei documenti di programmazione dell'Ente, con particolare riferimento al Piano esecutivo di gestione / Piano delle Performance 2022-2024 approvato con D.G.C. n.84/2022 nonché alle linee di indirizzo approvate dalla Giunta Comunale con Deliberazione n.120/2022 cui si rinvia.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Dott. Simone Salvi

IL VICEDIRIGENTE DELL'AREA 1

Dott. Adalberto Di Giustino



Città di Teramo

Codice fiscale: 00174750679 - Piazza Orsini n. 1, 64100 – TERAMO (TE)

Tel. 0861/324290 – Fax 0861/324289 – Pec. affarigenerali@comune.teramo.pecpa.it

Prot. n.39748 del 13/6/2022

Relazione tecnico-finanziaria all'ipotesi di CCDI Normativo 2022-2024 – Personale non dirigente del 10/6/2022

*(art. 40, comma 3 sexies, D.Lgs. n.165/2001 – Schema di relazione approvata con
Circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n.25 del 19 luglio
2012)*

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo n.165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo "Schema standard di relazione tecnico finanziaria".

Lo schema di relazione tecnico-finanziaria sull'utilizzo delle risorse previste nei Fondi per la contrattazione integrativa è suddiviso nei seguenti quattro moduli:

1. costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa;
2. definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa;
3. schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa;
4. compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

I.1 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Nell'ipotesi CCI Normativo 2022-2024 relativo al personale non dirigente non sono quantificate le risorse relative alle singole annualità.

Si rinvia pertanto al documento decentrato delle singole annualità 2022-2024 la trattazione dell'argomento relativo alla costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa.

I.1.1 - Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Si rinvia al documento decentrato economico delle singole annualità 2022-2024 la trattazione dell'argomento relativo alla costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa.

I.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

Si rinvia al documento decentrato economico delle singole annualità 2022-2024 la trattazione dell'argomento relativo alla costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa.

I.1.3 - Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

La contrattazione dell'ipotesi CCI Normativa 2022-2024 non ha interessato materie riferite al presente paragrafo.

Si rinvia al documento decentrato economico delle singole annualità 2022-2024 la trattazione dell'argomento relativo alla costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa.

I.1.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

La contrattazione dell'ipotesi CCDI Normativa 2022-2024 non ha interessato materie riferite al presente paragrafo.

La costituzione del fondo sarà oggetto di trattazione e verifica nel corso della predisposizione dell'ipotesi CCI riferita alla singola annualità.

Si rinvia al documento decentrato economico delle singole annualità 2022-2024 la trattazione dell'argomento relativo alla costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa.

I.1.5 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

I.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

I.2.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

La contrattazione dell'ipotesi CCDI Normativa 2022-2024 non ha interessato materie riferite al presente paragrafo.

Si rinvia al documento decentrato economico delle singole annualità 2022-2024 la trattazione dell'argomento relativo alla costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa.

I.2.2 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

La contrattazione dell'ipotesi CCDI Normativa 2022-2024 non ha interessato materie riferite al presente paragrafo.

Si rinvia al documento decentrato economico delle singole annualità 2022-2024 la trattazione dell'argomento relativo alla costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa.

I.2.3 - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente.

I.2.4 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

La contrattazione dell'ipotesi CCI Normativa 2022-2024 non ha interessato materie riferite al presente paragrafo.

Si rinvia al documento decentrato economico delle singole annualità 2022-2024 la trattazione dell'argomento relativo alla costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa.

I.2.5 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

I.2.6 - Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

L'informativa, la verifica e la relativa attestazione di cui al presente paragrafo sarà rilasciata di trattazione in sede di ipotesi CCI economico riferito a ciascuna annualità del triennio 2022-2024.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici connessi alla produttività sono erogati in base al "Sistema integrato di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale" approvato con D.G.C. n.58 del 22/2/2013 ss.mm.ii., in coerenza con le norme introdotte dal D.Lgs. n.150/2009 e s.m.i., e di diretta applicazione per le autonomie locali.

Come indicato all'art.7 comma 2 dell'ipotesi CCI Normativa 2022-2024, prevede che *"I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta."*

Gli articoli del presente contratto decentrato riferiti alla performance organizzativa ed individuale sono ispirati alle previsioni contrattuali in materia di meritocrazia e premialità.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali);

Come indicato all'art.9 dell'ipotesi CCI Normativo 2022-2024 sottoscritto in data 10/6/2022, "L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili, delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del sistema valutativo in atto presso l'Ente."

I.3 - Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Si rinvia a quanto indicato nell'ipotesi CCI economico riferito a ciascuna annualità del triennio 2022-2024.

I.4 - Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

I.4.1 - Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

La verifica tra il sistema contabile ed i dati relativi al fondo è costante, atteso che vengono utilizzati appositi capitoli per la gestione delle risorse relative al Fondo decentrato.

I.4.2 - Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

L'informativa e la verifica di cui al presente paragrafo sarà rilasciata di trattazione in sede di ipotesi CCI economico riferito a ciascuna annualità del triennio 2022-2024.

I.4.3 - Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

L'informativa e la verifica di cui al presente paragrafo sarà rilasciata di trattazione in sede di ipotesi CCI economico riferito a ciascuna annualità del triennio 2022-2024.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Dott. Simone Salvi

IL VICEDIRIGENTE DELL'AREA 1

Dott. Adalberto Di Giustino

Ricevuta acquisizione contratto integrativo

ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001

In data:	11 luglio 2022 10:34:40
Registrazione ID:	5220996
Amministrazione/Ente:	COMUNE DI TERAMO
Responsabile del procedimento:	TAMARA AGOSTINI
Data di sottoscrizione:	06 luglio 2022
Forma giuridica:	contratto integrativo
Tipologia di contratto o atto:	normativo
Periodo di vigenza:	dal 2022 al 2024
Destinatari:	personale non dirigente
Composizione delegazione di parte pubblica:	solo direttori/dirigenti/funzionari
Numero organizzazioni sindacali firmatarie:	4
Firmato da RSU:	SI
Nome e file contratto integrativo:	CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEFINITIVO - 2022_2024-con allegato A.pdf Dimensione: 1.384.661 KB
Nome e file relazione tecnica:	3) Relazione Tecnico Finanziaria - CCDI Normativo 2022-2024.pdf Dimensione: 415.146 KB
Nome e file relazione illustrativa:	2) Relazione Illustrativa - CCDI Normativo 2022-2024.pdf Dimensione: 565.296 KB
Note:	