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 2023 - 2025

COMUNE DI TERAMO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PERSONALE DIPENDENTE

NORMATIVO 2023 - 2025

PREMESSO CHE:

- in data 4/10/2023 si sono concluse le trattative tra la parte pubblica, composta dai Dirigenti dell'Ente e presieduta dal Dirigente dell'Area 1, e la delegazione sindacale, composta dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali e dalla RSU, che ha portato alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo, personale non dirigente Normativo 2023-2025 del Comune di Teramo;
- le predette preintese, corredate da apposita relazione illustrativa e tecnico finanziaria, sono state inviate al Collegio dei Revisori dei conti con nota prot. n.71584/2023;
- il Collegio dei Revisori dei Conti ha svolto le proprie attività di controllo e, con verbale n.39/2023 ha espresso parere favorevole all'ipotesi di CCI del personale non dirigente per il triennio normativo 2023-2025;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n.445 del 28/11/2023 l'Organo di Governo dell'Ente ha, tra l'altro, approvato l'ipotesi del CCI Normativo 2023-2025 relativo al personale non dirigente del Comune di Teramo, sottoscritta in sede decentrata in data 4/10/2023;
- il Sindaco, con nota prot. n. 85512 del 4/12/2023 ha autorizzato il Dirigente dell'Area 1, Dott.ssa Tamara Agostini alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non Dirigente dell'Ente relativo al Triennio Normativo 2023 - 2025;

Tutto ciò premesso, il giorno 15 (quindici) del mese di Dicembre, dell'anno 2023 presso gli Uffici del Personale del Comune di Teramo, siti al secondo piano dell'edificio comunale di via della Banca n.2, tra le medesime parti si addiviene alla stipula del C.C.I. per l'area del personale dipendenti comparto Funzioni Locali Normativo 2023-2025.

SOTTOSCRITTORI DEL CCI NORMATIVO 2023 – 2025 – PERSONALE DI COMPARTO

La Delegazione Trattante dell'Ente, nelle seguenti persone:

SOTTOSCRITTORI DEL CCI 2023 – PERSONALE DI COMPARTO

La Delegazione Trattante dell'Ente, nelle seguenti persone:

<u>Presidente</u>

Dirigente Area 1 – Personale

- Dott.ssa Tamara Agostini *firmato*

<u>Componenti</u>

- Dott.ssa Daniela Marini *assente*
- Dott.ssa Daniela Cozzi *assente*
- Dott.ssa Adele Ferretti *firmato*
- Dott. Fulvio Cupaiolo *firmato*
- Ing. Remo Bernardi *assente*
- Arch. Gianni Cimini *firmato*

Inoltre:

– Il Comandante della PM, Dott. Franco Zaina *firmato*

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

OO.SS.	**NOME E COGNOME**	**FIRMA**
CGIL	Mauro Pettinaro	*firmato*
CISL	Marco De Febis	*firmato*
UIL	Massimiliano Bravo	*firmato*
CSA	Assente	

R.S.U.

– Alessandra Battistella *firmato*
– Vincenzo Calvarese *firmato*
– Nicola D'Antonio *firmato*
– Vincenzo De Santis *firmato*
– Feliciano Di Falco *firmato*
– Luigi Di Gregorio *assente*
– Valerio Pirocchi *assente*
– Coletta Puritani *firmato*
– Presbiteri De Lassis Loana *firmato*
– Toni Ragni *firmato*
– Cesare Quaranta *firmato*

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI
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
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 Elevata Qualificazione 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 attivitàed iniziative di carattere privato 20
Art. 18 – Indennità di servizio esterno 21
Art. 18 – bis 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
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 dei titolari di incarico di E.Q. 24
Art. 22 – Lavoro straordinario 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
Art.27 – Incentivi per attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido 27

TITOLO IV – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO
Art. 28 – Campo di applicazione e finalità 27
Art. 29 – Contingenti di personale 28
Art. 30 – Comunicazione all'utenza 29
Art. 31 – Responsabilità del Responsabile di servizio 29
Art. 32 – 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 16/11/2022. 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, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;
   b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
   c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art.14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
   d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art.70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, 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.100 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri 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.84 del presente CCNL;
   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 e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art.82, comma 2;
   i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.24 del CCNL 21/05/2018;
   j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
   k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art.24 del CCNL 21/05/2018 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. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito 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 del CCNL 21/05/2018;
   o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del presente CCNL (Banca delle ore);
   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.31, comma 2 del presente CCNL;
   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.29, comma 2 del presente CCNL;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art.32, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL;
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.17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, 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.79;
v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, 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.30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni
aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art.35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto
ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali
ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art.30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art.22 del CCNL del 1.04.1999;
ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art.81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;
af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art.55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

Art. 79 - Fondo risorse decentrate: costituzione

2. Gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno:
a) risorse di cui all'art.67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 2015.2018;
b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;
c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art.98, comma 1, lett. c) del presente CCNL;
d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999;

Art. 80 - 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. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziate, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art.67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.

Art. 81 - 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.80, 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 destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.
4. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art.7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art.79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

Art. 70 - Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale (CCNL del 21.5.2018)
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.

Le materie oggetto di confronto con le competenti istanze sindacali sono previste dal vigente CCNL 16/11/2022 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

Art. 5 – Confronto
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie):

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
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 Elevata Qualificazione;
e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
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 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art.17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL;
h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art.6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art.6 comma 3, del presente CCNL;
o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art.13, comma 7 (Norme di prima applicazione);
p) gli andamenti occupazionali;
q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
r) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico;

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 dal 01/01/2023 e sino al 31/12/2025, 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 8, del CCNL 16/11/2022.
3. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art.7, comma 4, lett. a) del CCNL possono essere negoziati con cadenza annuale, ai sensi dell'art.8, comma 1, del predetto CCNL. La cui sessione contrattuale dovrà essere attivata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, in applicazione del comma 4 del citato art.8.
4. Il presente contratto, ai sensi del comma 2, conserva la propria efficacia giuridica e gli effetti conseguenti fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, 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 immediata e precettiva.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, nell'ambito della contrattazione collettiva 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.
3. Nelle diverse sessioni negoziali integrative, in ogni caso, si procede ad una verifica dello stato di attuazione del contratto collettivo integrativo vigente e delle eventuali criticità gestionali ed applicative che lo stesso ha generato.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti 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 dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, 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 16/11/2022.

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. Le risorse variabili di cui all'art.79, commi 2 e 3, del CCNL 16/11/2022, vengono annualmente messe a disposizione del dirigente competente, ai fini della costituzione del fondo risorse decentrate, secondo le specifiche finalità previste dal CCNL ed in presenza delle condizioni e dei presupposti che il contratto collettivo nazionale di lavoro espressamente prescrive.
3. Tale integrazione del fondo è ammessa, nei singoli esercizi, 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.
4. L'entità dell'integrazione del fondo mediante la parte variabile potrà modificarsi in relazione alle effettive esigenze di finanziamento ai sensi del comma 2 ed 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 di legge in vigore o da disposizioni normative che sopravvenissero nel corso di validità del presente accordo. L'Amministrazione si impegna a verificare, con cadenza annuale, la necessità dell'integrazione a titolo di risorse variabili e ad informare, al riguardo, la parte sindacale, trasmettendo, alla stessa, la necessaria informazione propedeutica all'apertura della sessione negoziale in materia di riparto e destinazione delle risorse economiche appostate sul relativo fondo

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.81 del CCNL 16/11/2022;
   d) progressioni economiche all'interno delle Aree: sulla base di quanto stabilito dall'art.14 del CCNL 16/11/2022, potranno essere previste -nel limite delle risorse effettivamente disponibili e specificamente destinate a tal fine nell'accordo annuale di cui all'art.8, comma 4, del predetto CCNL- 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, come richiamato dall'art.79, comma 2, let. a), del CCNL 16/11/2022 (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 16/11/2022)

1. Le risorse finanziarie annualmente determinate ex art.79 del CCNL 16/11/2022 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 personaledipendente;
   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 riconoscitiva.

3. La destinazione delle risorse deve essere operata, di norma, 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 e, comunque, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
   Ai sensi dell'art.7, comma 4, lett. a del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, le parti definiscono annualmente le modalità di ripartizione delle risorse (stabili e variabili) disponibili per la contrattazione integrativa (art.80 comma 1 del CCNL) tra le diverse modalità di utilizzo fermo restando che:
   - i nuovi differenziali retributivi, comprensivo del rateo di 13ima, devono essere finanziati esclusivamente da risorse stabili;
   - confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti;
   - concorrono ad incrementare la performance eventuali risorse (stabili e variabili) non utilizzate nell'anno di riferimento per altri istituti.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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 16/11/2022)

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 titolo II (*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 **30%** delle risorse disponibili dell'Ente (art.80 comma 3 del CCNL del 16/11/2022).
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 al

massimo 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 P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) dell'ente, il quale integra, in apposita sezione, il 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 16/11/2022.
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) area 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 Area e/o struttura organizzativa (incidenza 25%);
    c) media delle valutazioni individuali del Personale Dirigente e/o dei Responsabili delle strutture organizzative per i Settori non incardinati in specifiche Aree 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 individuale tutti i dipendenti che hanno contribuito al rendimento dell'unità organizzativa di appartenenza;
15. Sono esclusi dalla produttività individuale, 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:
        1. programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione:
        2. programmazione operativa e gestionale: definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e di condivisione;
        3. predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
        4. 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;
        5. monitoraggio e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi e sul regime di utilità conseguito;
        6. verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;
        7. controlli e validazione dei risultati conseguiti;
        8. misurazione dell'effettivo miglioramento generato e valutazione della performance raggiunta;
        9. esame delle valutazioni attraverso apposito confronto;
        10. riconoscimento dei regimi premiali conseguiti ad esito della validazione dei livelli di utilità generata;
        11. 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 strutturatoe si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 9 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
(art.7, comma 4, let.c), del CCNL 16/11/2022)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree di inquadramento si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, ad integrazione del trattamento tabellare di Area, di successivi incrementi

retributivi, corrispondenti ai valori, per ciascuna Area, previsti dalla Tabella A acclusa al CCNL 16/11/2022, che specifica la misura annua lorda ed il numero massimo di differenziali stipendiali acquisibili, dal dipendente, nell'Area di inquadramento.

2. L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna Area, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili e specificamente destinate in sede di contrattazione integrativa, dei criteri di valutazione stabiliti dall'art.14 del CCNL 16/11/2022 e dal presente contratto collettivo integrativo, per le parti e le materie ad esso domandati.
3. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili del fondo risorse decentrate effettivamente disponibili ai sensi di cui sopra, secondo i criteri di selezione relativi alle procedure di riconoscimento indicati al successivo comma 4, in conformità a quanto prescritto dall'art.14, comma 4, let. d), del CCNL 16/11/2022.
4. La progressione economica di cui al presente articolo avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo che definisce il numero dei differenziali stipendiali riconoscibili, nell'anno di riferimento, per ciascuna Area, compatibilmente con e nei limiti delle risorse decentrate a tal fine specificamente destinate nell'ambito del contratto collettivo integrativo.
5. I beneficiari dell'istituto sono individuati, nei limiti di cui sopra, a seguito della formazione di un'apposita graduatoria valutativa di tipo comparativo, formulata in applicazione dei criteri di valutazione ed attuazione di seguito indicati.
6. I criteri per la definizione delle procedure finalizzate al riconoscimento delle progressioni economiche, ai sensi dell'art.7, comma 4, lett. c), del CCNL 16.11.2022, sono come di seguito determinati:

A) REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE VOLTA AL RICONOSCIMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE

- le parti concordano che possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica, calcolati tenendo conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

- assenza, negli ultimi **due** anni, di comminazione di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Se, a conclusione del procedimento disciplinare, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura selettiva. In caso di contenzioso giudiziale attivato dal dipendente a seguito dell'esito del procedimento disciplinare, il riconoscimento del differenziale economico viene sospeso e le relative risorse congelate sino alla definizione del giudizio attivato.

B) CRITERI DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA PER IL RICONOSCIMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE

- La valutazione selettiva effettuata ai fini del riconoscimento del differenziale stipendiale e della formazione della relativa graduatoria, deve essere effettuata in applicazione dei seguenti CRITERI DI VALUTAZIONE:
  1) **media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite** o, comunque, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza motivata dal servizio del dipendente in relazione ad una delle annualità. Al presente criterio di valutazione non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale del punteggio a disposizione;
     peso attribuito: 40%
  2) **esperienza professionale**, da intendersi l'esperienza maturata nell'Area e nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di contrattazione delle Funzioni Locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi. Al presente criterio di valutazione non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale del punteggio a disposizione;
     peso attribuito: 30%

3) **ulteriori criteri di valutazione definiti in sede di contrattazione integrativa**, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite. A tal fine, possono essere valorizzati i seguenti ulteriori elementi di valutazione:
peso attribuito: 30%, così suddiviso:
   a) il possesso di titolo di studio superiore rispetto a quello necessario per l'accesso all'Area: **10%**
   b) il possesso di titoli abilitativi, attestati, licenze, patenti, etc. utili all'assolvimento delle attività attinenti al ruolo ricoperto: **3%**
   c) la maturazione di particolari esperienze professionali a seguito del conferimento di specifici incarichi, in particolare: la titolarità di incarichi dirigenziali / delega di funzioni, il conferimento di incarichi di specifica responsabilità quale RUP, il conferimento di incarichi di mansioni superiori, il conferimento di incarichi di interim di Posizioni organizzative / Elevata qualificazione: **15%**
   d) l'acquisizione di particolari competenze (conoscenze, capacità, comportamenti, attitudini, etc.) a seguito della partecipazione a percorsi formativi che abbiano esitato l'attestazione di tale arricchimento formativo: **2%**

- la **scala parametrica ai fini della determinazione del punteggio da attribuire è definita su base centesimale (1-100)**, tenuto conto dell'articolato sistema valutativo definito dal contratto collettivo nazionale di lavoro, come integrato dal presente contratto di secondo livello;
- si stabilisce di attribuire un **punteggio aggiuntivo** complessivamente pari al 2% del punteggio complessivamente ottenuto con l'applicazione dei criteri di valutazione adottati dall'amministrazione per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche (orizzontali e/o tra le aree) per un periodo superiore a 6 anni. Tale punteggio aggiuntivo viene differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica acquisita dal dipendente. Il punteggio aggiuntivo viene assegnato secondo la seguente progressione:
  - da 6 anni (e un giorno) sino a 8 anni: 1%
  - superiore ad 8 anni: 2%
- di seguito si elencano i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati in applicazione del sistema valutativo, concordati nel rispetto del principio di non discriminazione. Ai presenti fini, pertanto, i criteri di spareggio, a parità di punteggio conseguito, sono così determinati, in ordine di priorità:
  - maggior periodo di mancato riconoscimento di progressioni economiche
  - maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo sub 1) (media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite)
  - maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo sub 2) (esperienza professionale)

7. Le procedure finalizzate all'attribuzione del differenziale stipendiale vengono avviate sulla base delle risorse appositamente stanziate per le nuove progressioni economiche, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art.79, comma 1, del CCNL 16/11/2022.
8. 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 e che abbia maturato, a tale data, i requisiti di partecipazione alla procedura valutativa, considerando, ai fini del computo del requisito di servizio richiesto, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della relativa maturazione del predetto requisito 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 maturata presso altre amministrazioni.
9. Le somme disponibili, destinate all'applicazione dell'istituto in sede di contrattazione collettiva integrativa, vengono suddivise, con atto di Giunta, tra le strutture, destinando, a ciascuna Area (o Settori se non incardinati in specifiche Aree), un proprio *budget*, definito tenendo conto del numero del personale in forza presso l'Area, degli effettivi fabbisogni di applicazione dell'istituto e nei limiti quantitativi ed economici dei differenziali stipendiali negoziati.
10. Di norma entro sei mesi successivi alla stipula definitiva del contratto collettivo integrativo di riferimento viene pubblicato un avviso interno di attivazione dell'istituto in coerenza con la disciplina prevista nei vigenti regolamenti dell'Ente.

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 16/11/2022)

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. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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 16/11/2022)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione ai 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 settoridi attività (benchmark esterno e interno);
3. In accordo con quanto previsto dall'art.7, comma 4, lett.d) del CCNL del 16.11.2022, le parti concordano nel definire le seguenti misure dell'indennità per le condizioni di lavoro di cui all'art. art.70-bis CCNL 21.05.2018: indennità minima giornaliera Euro 1,00 – indennità massima giornaliera euro 11,00.
4. 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 come segue:

   A. INCIDENZA DELLE CAUSALI

   Il sistema di pesatura ponderale viene sviluppato su scala di valori con punteggio che va da un minimo di 1 ad un massimo di 4, secondo l'entità dell'esposizione che il fattore rappresenta, come di seguito indicato:

RISCHIO:	fino a 5 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:

		Livello di esposizione (continua e diretta)		
Indennità di condizione di lavoro	**Punteggio Indennità massima giornaliera**	**Dal 40% 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	5	1	2	5

		Livello di costanza e rilevanza		
Indennità di condizione di lavoro	**Punteggio Indennità massima giornaliera**	**Dal 40% 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	1	2	3

		Incidenza fattore di esposizione (valore medio mensile)		
Indennità di condizione di lavoro	**Punteggio Indennità massima giornaliera**	**Da Euro 500 a 1000**	**Da Euro 1000,01 a 3000**	**Da Euro 3000,01**
Indennità di condizione di lavoro - Maneggio valori	3	1,5	2	3

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. **1-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**.

2-CARATTERISTICHE ISTITUZIONALI, DIMENSIONALI, SOCIALI ED AMBIENTALI DEGLI SPECIFICI SETTORI DI ATTIVITÀ (BENCHMARK INTERNO)

Il criterio di ponderazione viene articolato su apposite dimensioni correlate ai diversi Settori interni all'Amministrazione, secondo pesi parametrici di seguito indicati che tengano conto dell'effettiva presenza dei fattori indennizzati:

a) settore con competenze in materia di sicurezza sociale: **punti 1**
b) settore con competenze in materia di gestione e di maneggio di valori: **punti 1**
c) settore con competenze in materia di gestione e manutenzione di macchinari ed attrezzature informatiche e di fotoriproduzione: **punti 1**

d) settore con competenze funzionali connesse ad operazioni di front-office e di gestione dei flussi in entrata ed in uscita del pubblico: **punti 1**
e) settore con competenze in materia di tutela e vigilanza ambientale: **punti 1**
f) settore con competenze in materia di manutenzioni tecniche e di gestione della viabilità e mobilità: **punti 1**

5. La misura dell'indennità giornaliera viene 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, con carattere di prevalenza, 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 riconoscitivi dell'indennità sopra indicati.
6. 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%) nel settore con competenze in materia di manutenzioni tecniche:

a. **Incidenza delle causali:**

rischio	4
disagio	0
maneggio valori	0
totale	**4**

b. **Caratteristiche esterne ed interne: tipologia di ente e settore = indice 1**

VALORE DI RIFERIMENTO AI FINI DELLA MISURA DELL'INDENNITA'= 4 x 1 = 4,0
VALORE DELLA MISURA GIORNALIERA DELL'INDENNITA'
Forchetta: 1 -10 euro
Valore sui decimali 4 = 4 euro per ciascuna giornata di presenza effettiva al lavoro.

7. 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.
8. 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).
9. 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;
10. 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;
11. 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;
12. 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.
13. 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 i fattori rilevanti di rischio 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 adeterminare 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 etrazione particolarmente pesanti.

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 individua il seguente fattore rilevante 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.

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.
2. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei Dirigenti, sulla base delle presenti disposizioni.
   L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito all'attività di maneggio dei valori. A tal fine non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, a qualsiasi titolo, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportino l'effettivo maneggio di valori.

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 16/11/2022)

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, trimestralmente, 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 16/11/2022)

1. L'indennità prevista dall'art.84 del CCNL 16/11/2022 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 nelle aree degli Operatori, degli Operatori Esperti, degli Istruttori e dei Funzionari ed EQ (che non risultino titolari di incarico di EQ);
   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. Possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento

del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nell'oggetto delle attività esigibili dai dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione;

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 da ciascun Dirigente al singolo dipendente è effettuata, in proporzione al budget assegnato, sulla base dei criteri oggettivi e trasparenti (vedere **Allegato A**) che danno conto del valore dell'indennità individuato:

2. Il valore massimo dell'indennità, come individuata al precedente comma, non potrà essere superiore agli importi sotto indicati, distinti per Area:

Area	**Importo massimo**
Operatori	Fino a 1.500,00 annui lordi
Operatori esperti	Fino a 2.000,00 annui lordi
Istruttori	Fino a 2.500,00 annui lordi
Funzionari	Fino a 3.500,00 annui lordi

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.
5. La presente disciplina non si applica al personale appartenente al profilo di educatore di cui alla Sezione personale educativo e scolastico del CCNL 16/11/2022.

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 16/11/2022)

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 medesimisoggetti, 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. Per la liquidazione dei compensi previsti da disposizioni di legge si rimanda ai Regolamenti vigenti nell'Ente.
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 20% 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.20, comma 1, lett. b) del CCNL 16/11/2022, 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 E.Q.;
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. 7, comma 4, let. ae, del CCNL 16.11.2022)

1. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16/11/2022, 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 Elevata Qualificazione e particolari compensi previsti da disposizioni di legge

(art.7, comma 4, let. j), del CCNL 16/11/2022)

1. Ai fini della correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione 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 EQ 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 EQ 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 attivitàed iniziative di carattere privato
(art.7, comma 4, let. g), del CCNL 16/11/2022)

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 n. 96/2017;
   - articolo 56-ter del CCNL 21.5.2018;
   - articolo 32, comma 5, del CCNL 16.11.2022;
   - 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
(art.7, comma 4, let. e), del CCNL 16.11.2022)

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.100 del CCNL 16/11/2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno. 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 procedimentali 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 è cumulabile:
   a) con l'indennità di turno, di cui all'art.30 (Turno) del CCNL/2022;
   b) con le indennità di cui all'art.37, comma 1, lett.b), del CCNL del 06/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
   c) con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
   d) con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
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 5,00 pro-capite.

Art. 18-bis

(art.7, comma 4, lett. ac) del CCNL del 16.11.2022

1. Si conviene nel prevedere la facoltà per il personale turnista prevista dall'art.7, comma 4 lett. ac) del CCNL del 16.11.2022 a decorrere dall'adozione di atto di regolamentazione interna dell'Ente che disciplini le modalità di fruizione ed esercizio della facoltà di optare tra il riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d) del medesimo CCNL.
2. Le parti convengono che il regolamento di cui al comma precedente venga approvato il 2 Gennaio 2024.

Art.19 – Indennità di funzione

(art.7, comma 4, let. w), del CCNL 16/11/2022)

1. L'indennità di funzione per gli addetti alla polizia locale, anche in servizio presso altre Aree dell'Ente, può essere riconosciuta al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito fino a un massimo di €3.500 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità.
2. Le posizioni destinatarie dell'indennità di cui al presente articolo potranno essere individuate dal Responsabile del 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) **PECULIARITÀ DIMENSIONALI, ISTITUZIONALI, 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** (Area degli istruttori)
   b) **SOTTUFFICIALE/ADDETTO AL COORDINAMENTO** (Area degli istruttori)
   c) **UFFICIALE** (Area dei Funzionari e dell'EQ)

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

   a) **AGENTE** (Area degli istruttori) parametro 10
   b) **SOTTUFFICIALE/ADDETTO AL COORDINAMENTO** (Area degli istruttori) parametro 20
   c) **UFFICIALE** (Area dei Funzionari e dell'EQ) parametro 30

   2. RESPONSABILITÀ 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 e ruolo 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 laposizione?)
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. PECULIARITÀ DIMENSIONALI, ISTITUZIONALI, 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.**

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

a) **AGENTE** (Area degli istruttori) fino ad € 1.000
b) **SOTTUFFICIALE/ADDETTO AL COORDINAMENTO** (Area degli istruttori) fino ad € 2.500
c) **UFFICIALE** (Area dei Funzionari e dell'EQ) fino ad € 3.500

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

Esempio:
posizione di **Sottufficiale** (Area degli istruttori) che presenti le seguenti caratteristiche:

- Parametro di grado: parametro 20
- Responsabilità di ruolo su Funzioni: punti 5
- Caratteristiche dell'Ente: indice 1
- Fascia economica: fino ad € 2.500

La posizione potrà beneficiare di un valore di indennità di funzione annua lorda come di seguito calcolata:
20 X 5 X 1 = 100
Il valore massimo del sistema di pesi per il Sottufficiale è pari a 200 = parametro di grado (20) moltiplicato per il livello di responsabilità di ruolo (max. 10) e moltiplicato per le caratteristiche dell'ente (1), per cui il computo del valore viene così determinato con unasemplice proporzione:
2.500 (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)
da cui: X = 2.500 x 100 : 200
il valore dell'indennità corrisponde, pertanto, ad € 1.250.

4. Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto scritto del Comandante di PM o soggetto delegato che 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 Responsabile del servizio autonomo di polizia locale (Comandante di polizia locale), 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 e let.ac), del CCNL 16/11/2022)

1. In relazione agli artt.7, comma 4, lettera l), e 30, commi 2, 4 e 5, let. d, del CCNL 16/11/2022 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 avvicendata 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 avvicendata 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 dei titolari di incarico di E.Q.

(art.7, comma 4, let. v), del CCNL 16/11/2022)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 17, comma 4, del CCNL 16/11/2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di incarichi di Elevata Qualificazione (da ora solo E.Q.):
   a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q. 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 E.Q.;
   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:
      - 70% produttività individuale;
      - 30% produttività organizzativa;

e. L'attribuzione dell'incentivo correlato alla performance organizzativa tiene conto dei seguenti fattori:
   - valutazione individuale del personale (incidenza 15%);
   - media delle valutazioni individuali del personale appartenente alla stessa Area e/o struttura organizzativa (incidenza 25%);
   - media delle valutazioni individuali del Personale Dirigente e/o dei Responsabili delle strutture organizzative per i Settori non incardinati in specifiche Aree dell'Ente (incidenza 60%).

f. Il personale dell'Ente, titolare di E.Q. ed in possesso dei requisiti professionali, può ricoprire, incarichi ad interim di altra E.Q., affidati con provvedimento formale del Segretario Generale e/o del Dirigente dell'Area di riferimento;

g. Al personale titolare di E.Q., per il periodo di svolgimento dell'incarico ad interim, spetta, a titolo di retribuzione di risultato, ai sensi dell'art.17, comma 5, del CCNL 16/11/2022, un ulteriore importo pari al 25% del valore economico annuo lordo della retribuzione di posizione dell'E.Q. 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 E.Q., secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente;

2. Gli incentivi di cui all'art.20, comma 1, lett. h), del CCNL 16/11/2022, 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 determinatesi a livello di retribuzione di risultato a seguito di valutazione delle performance organizzative, possono essere liquidate in proporzione ai titolari di E.Q. che per tale annualità accedono al sistema premiante;
   - eventuali economie determinatesi a livello di retribuzione di risultato a seguito di una valutazione negativa (< di 60), determinano un'economia di bilancio;
   - eventuali economie determinatesi a livello di retribuzione di risultato a seguito di correlazione con altri compensi accessori possono essere liquidate in proporzione ai titolari di E.Q. che per tale annualità accedono al sistema premiante con l'esclusione dei soggetti che hanno subito le riduzioni di cui al precedente articolo 16;
   - eventuali economie determinatesi a livello di retribuzione di risultato a seguito di mancato conferimento di incarico, possono essere liquidati in proporzione ai titolari di E.Q. che per tale annualità accedono 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 E.Q..

Art.22 – Lavoro straordinario e banca delle ore

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

1. In applicazione dell'art.32, comma 3 e art.7, comma 4, lettera s) del CCNL 16/11/2022, le parti concordano che 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.

Art.23 – Orario massimo di lavoro settimanale

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

1. In applicazione degli art.29, comma 2, e art.7, comma 4, lettera r), del CCNL 16/11/2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale 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 legge311/2004;
- dipendenti incaricati di E.Q..

Art.24 – Flessibilità dell'orario di lavoro
(art.7, comma 4, let. p), del CCNL 16/11/2022)

1. Le parti prendono atto che l'articolo 7, comma 4, lett. p) del CCNL 16/11/2022, 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 rinviano 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 Comunale n.107 del 13/04/2022.

Art.25 – Orario multiperiodale
(art.7, comma 4, let. q), del CCNL 16/11/2022)

1. In applicazione degli artt7, comma 4, lettera q), e dell'art. 31, comma 2, del CCNL 16/11/2022, le parti rinviano 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 Comunale n.107 del 13/04/2022. 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 16/11/2022)

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 apparecchiatura 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 agli stessi competono, ogni anno n.30 (trenta) ore 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 connessi allo stress da lavoro correlato e gli altri previsti dall'art.28 del D.Lgs. n.81/2008.

Art.27 – Incentivi per attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido

(art.7, comma 4, let. ab), del CCNL 16/11/2022)

1. Al personale educativo ed ausiliario con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso gli asili nido comunali è riconosciuto un incentivo per la realizzazione dei centri estivi, da svolgersi oltre le 42 settimane del calendario scolastico nel mese di luglio, per un massimo di 4 settimane (pari a n.20 giornate lavorative) come di seguito specificato:
   - Personale educativo importo max €25,00 al giorno per le giornate di effettivo servizio prestato oltre le 42 settimane stabilite dall'art.87, comma 5, del CCNL;
2. L'incentivo compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente presente presso i centri estivi. A tal fine, per effettuare la giusta proporzione, non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, a qualsiasi titolo, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportino l'attività presso i centri estivi.
3. Ai sensi dell'art.87, comma 5, del CCNL 16/11/2022, le risorse vengono individuate tra quelle previste dall'art.79 (Fondo risorse decentrate - costituzione) del CCNL/2022.
4. Il Dirigente preposto alla direzione della Pubblica Istruzione 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.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO

CAPO I - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

Art. 28 – 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. 29 – 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 pubbliciessenziali 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 inogni caso la fascia centrale del servizio) In relazione all'esercizio del diritto di sciopero, in ognicaso 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 pertanto esonerati dall'esercizio del diritto di sciopero.

Art. 30 – 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. 31 – Responsabilità del Responsabile di servizio

1. I Responsabili di servizio sono tenuti all'attuazione dell'individuazione nominativa del contingente di personale ed alla diffusione delle informazioni di cui al precedente art.30.

Art. 32 – Norme finali

1. Per tutto quanto non espressamente indicato nei precedenti articoli, si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto in data 19/09/2002.

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'art.84 del CCNL 16/11/2022 e dall'art.13 del presente CCI per il triennio 2023-2025 spetta al personale appartenente alle Aree degli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari, non incaricato di Elevata Qualificazione, 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 CCI 2023-2025, vengono individuati i seguenti criteri oggettivi e trasparenti per l'attribuzione dell'Indennità per 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 Elevate Qualificazioni 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. n.50/2016 e del D.Lgs. 36/2023 (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 (art.113 del D.Lgs. n.50/2016 e/o art.45, D.Lgs. 36/2023).*

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.36/2023 (o 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 d comunicazione, sull'anticorruzione, sul controllo e vigilanza in materia di sicurezza del lavoro).

2. Il punteggio massimo 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. f), del CCNL del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021;
- l'importo economico da attribuire alla singola indennità (c.d. indennità "ennesima") si ottiene sommando il valore minimo dell'indennità (euro 400,00) all'importo ottenuto dal seguente calcolo: si divide il budget annuo di cui al punto precedente, diminuito dell'indennità minima (euro 400,00) 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;

$$ISRn = 400{,}00 + \left(\frac{B - (400{,}00 \times n)}{TPTI} \times PTIn \right)$$

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

Area	Importo massimo
Operatori	Fino a 1.500,00 annui lordi
Operatori esperti	Fino a 2.000,00 annui lordi
Istruttori	Fino a 2.500,00 annui lordi
Funzionari	Fino a 3.500,00 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 dell'Area. Sono fatti salvi i provvedimenti esistenti alla data di entrata in vigore del presente CCI.
2. L'attribuzione può essere altresì revocata dal Dirigente dell'Area 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 all'Area competente in materia di personale per la predisposizione degli atti di competenza.

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. 71584/2023

Relazione illustrativa all'ipotesi di CCDI Normativo – Triennio 2023-2025 – Personale non dirigente – sottoscritta in data 4/10/2023

(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	4/10/2023
Periodo temporale di vigenza	Validità a decorrere dall'Anno 2023 – Normativo 2023-2025

<table>
<tr><td colspan="2">Composizione
della delegazione trattante</td><td>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):
Presidente: Dott.ssa Tamara Agostini. Dirigente Area 1
Componenti:
Segretario Generale – Dott.ssa Daniela Marini
Dirigente Area 4 – Dott.ssa Adele Ferretti
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, V. De Santis, F. Di Falco, C. Puritani, L. Presbiteri, C. Quaranta
CGIL (Pancrazio Cordone, Mauro Pettinaro)
CISL (Marco De Febis, Marcella Agostini)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Soggetti destinatari</td><td>Personale non Dirigente</td></tr>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</td><td>Normativo 2023-2025</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</td><td rowspan="2">Intervento dell'Organo di controllo interno.
Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
_____</td></tr>
<tr><td>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
_____</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</td><td>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.146/2023 l'organo di governo dell'Ente ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025.</td></tr>
<tr><td>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, con riferimento all'annualità 2022, 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.</td></tr>
</table>

		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del d.lgs. n.150/2009 L'articolo 11 è stato abrogato dall'art. 53, comma 1, lett. i), D.Lgs. 14 marzo 2013, n.33. 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.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n.150/2009? 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 Decreto n.12 del 24/6/2022, accerta i risultati dell'attività dei dirigenti e delle relative strutture. L'Organo di governo dell'Ente ha approvato la "Relazione sulle performance del Comune di Teramo – Anno 2021" con D.G.C. n. 410/2022. L'adempimento relativo alla Relazione annuale sulla performance 2022 non è scaduto.
Eventuali osservazioni:		

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. 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. 18-bis

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 dei titolari di E.Q.

Art. 22 – Lavoro straordinario

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

Art. 27 – Incentivi per attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido

X. TITOLO IV – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO

Il presente Titolo si compone dei seguenti articoli.

Art. 28 – Campo di applicazione e finalità

Art. 29 – Contingenti di personale

Art. 30 – Comunicazione all'utenza

Art. 31 – Responsabilità del Responsabile di servizio

Art. 32 – Norme finali

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

L'ipotesi CCDI Normativa 2023-2025 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 2023-2025 sottoscritto in data 4/10/2023, il CCI 2023-2025 "*2. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dal 01/01/2023 e sino al 31/12/2025, 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 8, del CCNL 16/11/2022..*"

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 2023-2025 sottoscritto in data 4/10/2023, "*2.L'amministrazione riconosce **selettivamente** le progressioni economiche all'interno di ciascuna Area, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili e specificamente destinate in sede di contrattazione integrativa, dei criteri di valutazione stabiliti dall'art.14 del CCNL 16/11/2022 e dal presente contratto collettivo integrativo, per le parti e le materie ad esso domandati..*"

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 2023-2025 approvato con D.G.C. n. 146/2023 nonché alle linee di indirizzo approvate dalla Giunta Comunale con Deliberazione n.269/2023 cui si rinvia.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
F.to Dott. Simone Salvi

IL DIRIGENTE DELL'AREA 1
F.to Dott.ssa Tamara Agostini

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.71584/2023

Relazione tecnico-finanziaria all'ipotesi di CCDI Normativo 2023-2025 – Personale non dirigente del 4/10/2023

(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 2023-2025 relativo al personale non dirigente non sono quantificate le risorse relative alle singole annualità.

Si rinvia pertanto al documento decentrato delle singole annualità 2023-2025 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 2023-2025 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 2023-2025 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 2023-2025 non ha interessato materie riferite al presente paragrafo.

Si rinvia al documento decentrato economico delle singole annualità 2023-2025 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 2023-2025 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 2023-2025 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 2023-2025 non ha interessato materie riferite al presente paragrafo.

Si rinvia al documento decentrato economico delle singole annualità 2023-2025 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 2023-2025 non ha interessato materie riferite al presente paragrafo.

Si rinvia al documento decentrato economico delle singole annualità 2023-2025 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 2023-2025 non ha interessato materie riferite al presente paragrafo.

Si rinvia al documento decentrato economico delle singole annualità 2023-2025 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 2023-2025.

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 2023-2025, prevede che "*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 riconoscitiva..*"

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 2023-2025 sottoscritto in data 4/10/2023, "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 2023-2025.

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 programmatoria 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 2023-2025.

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 2023-2025.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
F.to Dott. Simone Salvi

IL DIRIGENTE DELL'AREA 1
F.to Dott.ssa Tamara Agostini

Copia informatica - CITTÀ DI TERAMO - arrivo - Prot. 72519/PROT del 12/10/2023 - titolo III - classe 06

COMUNE DI TERAMO

Via Carducci n. 33, 64100 TERAMO - tel 0861/3241 – PEC: affarigenerali@comune .teramo.pecpa.it
info@comune.teramo.it – Codice Fiscale e Partita Iva: 00174750679

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI
VERBALE N. 39/2023

Il giorno 11 del mese di Ottobre 2023, alle ore 16.00 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 09/10/2023 la richiesta di parere prot. 71584 inerente all'ipotesi di contratto decentrato integrativo personale non dirigente - anno 2023 – trasmissione documentazione per le attività di controllo e relativa certificazione;

Esaminata la documentazione fornita:

- ipotesi di contratto decentrato integrativo personale non dirigente normativo 2023-2025 sottoscritto in data 04/10/2023;
- la Relazione illustrativa all'ipotesi di CCDI Normativo 2023/2025 –Personale non dirigente – sottoscritta in data 04/10/2023;
- la Relazione tecnico-finanziaria all'ipotesi di CCDI Normativo 2023/2025 –Personale non dirigente del 04/10/2023;

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 2023-2025 come definito dalla delegazione trattante nella riunione del 04/10/2023 relativamente alla compatibilità dei costi della predetta ipotesi di contrattazione rispetto ai vincoli della contrattazione collettiva nazionale ed ai vincoli di bilancio.

Alle ore 17.00 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