

---

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO  
2023/2025**

*Handwritten signatures and initials:*  
A large signature on the left, possibly "D. C. M."  
A signature in the middle, possibly "P. P."  
A signature on the right, possibly "D. M."  
A signature above the middle one, possibly "S. G."  
A signature above the right one, possibly "D. M."

## INDICE

### Capo I -- Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali

- Art. 1- Finalità e principi
- Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione
- Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali
- Art. 4 - Modalità di gestione degli incontri
- Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento
- Art. 6 – Informazione

### Capo II - Criteri generali relativi alla incentivazione delle attività e della performance

- Art. 7 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale
- Art. 8- La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale legati all'eccellenza

### Capo III- Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici

- Art. 9 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste
- Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione
- Art. 12- Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi
- Art. 13 – Indennità di funzione del personale della polizia locale
- Art. 14 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno
- Art. 15- Utilizzo Proventi delle violazioni al Codice della strada
- Art. 16 – Riduzione orario di lavoro
- Art. 17 – Incentivi per le funzioni tecniche
- Art. 18 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate
- Art. 19 - Integrazione della disciplina per la reperibilità
- Art.20 - Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei dipendenti ai fini dell'erogazione della indennità di turno
- Art. 21 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione
- Art. 22 - Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione
- Art. 23 - Le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree

### Capo IV Politiche sull'Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro

- Art. 24 - Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 25 - Pausa e Riposi intermedi
- Art. 26 - La Banca delle Ore
- Art. 27 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili
- Art. 28 - Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale
- Art. 29 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 53 c. 2 del CCNL 2018
- Art. 30 - Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni

Art. 31 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

Art. 32 - I piani di welfare integrativo

**Capo V - Norme finali**

Art. 33- Interpretazione autentica dei contratti decentrati

Art. 34 - Norme finali

Allegati:


1. **SCHEDA ATTRIBUZIONE INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA - OPERATORI- OPERATORI ESPERTI - ISTRUTTORI**
2. **SCHEDA ATTRIBUZIONE INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA - AREA FUNZIONARIEQ**
3. **SCHEDA PERFORMANCE PROGETTI**





## Capo I- Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali

### Art. 1 - Finalità e principi

- 
1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità nonché di valorizzazione delle differenze nell'organizzazione del lavoro e valorizzazione delle eccellenze.
  2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento all'incentivazione della performance quanto all'erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.

### Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dal CCNL del personale delle Funzioni Locali del 16/11/2022 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. A livello annuale, con specifico accordo, viene ripartito il "Fondo risorse decentrate". Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, la normativa vigente e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale

accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

6. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 2022, l'ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo, il termine massimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.
7. Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

#### Art. 3- Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal D lgs. 165/2001 e consentire l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente, anche allo scopo di porre in essere un'organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.
2. Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'ente, si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni unilaterali sulle materie rimandate dal CCNL alle relazioni sindacali decentrate.
3. L'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal C.C.N.L., e su richiesta da parte delle organizzazioni sindacali o dalla R.S.U.
4. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dovrà essere steso tempestivamente un verbale sintetico degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative.

#### Art. 4- Modalità di gestione degli incontri

1. La predisposizione del verbale è a cura dell'amministrazione.
2. Le parti, previa verifica della corrispondenza con la bozza già siglata, procedono successivamente alla sottoscrizione del verbale.
3. La copia del verbale sarà consegnata e/o inviata alle R.S.U. ed alle OO.SS..
4. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo.
5. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, ma comunque formalizzate in forma scritta a tutti i componenti, tramite posta elettronica certificata.
6. Nei casi di confronto il verbale conclusivo riporterà le posizioni delle parti sia in caso di accordo che di mancato accordo. In quest'ultimo caso le parti saranno libere di attuare tutte le iniziative ritenute più opportune previste dalla normativa vigente.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**Art. 5- Norme di comportamento e clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa, sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal CCNL.

**Art. 6- Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art. 4 del CCNL 2022, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere preventiva e obbligatoria, idonea e preventiva, ovvero essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte attraverso le forme previste dal C.C.N.L.
4. Sono oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa art. 5 e 7 del CCNL 2022, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6 CCNL, o negli enti che non lo costituiscono entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

**Capo II - Criteri generali relativi alla incentivazione delle attività e della performance****Art. 7 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale**

1. La valutazione delle performance individuale ed organizzativa finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione della professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa avviene secondo la

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

metodologia contenuta nel Regolamento per la misurazione e valutazione della Performance del Comune di Sant'Egidio alla Vibrata vigente.

2. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance organizzativa del personale, c.d. produttività collettiva e alla performance individuale, c.d. produttività individuale. L'erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte dei dirigenti di ciascuna area e dal Nucleo di Valutazione, secondo quanto previsto dal vigente SMVP.
3. Il 30% delle risorse variabili del fondo (art. 67 c. 3 CCNL 2015/2018), senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge e quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal Comune per suo conto, ovvero le lettere lett. c), f) e g) del medesimo comma, è destinato all'incentivazione della performance individuale. La quota prevalente delle risorse di parte variabile dell'art. 67 c. 3 escluse le lettere lett. c), f) e g), sono destinate all'incentivazione della performance organizzativa e di quella individuale, nonché all'erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, indennità di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi. (Rif. Art.80 comma 3 CCNL 2022). Nel caso di mancanza o insufficienza delle risorse variabili, al finanziamento della performance è destinato almeno il 20% della quota residuale delle risorse stabili.
4. I **compensi per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale** sono articolati nelle seguenti modalità:
5. **Incentivi per la realizzazione della performance organizzativa** complessiva dell'Ente, misura la salute economico-finanziaria, la salute organizzativa e gli impatti, oltre ai risultati degli strumenti di programmazione e controllo (partendo dai risultati di tutti gli obiettivi gestionali della performance allegati al PIAO). Il risultato della performance organizzativa è espresso in termini percentuali in un unico valore di sintesi a cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti, a seguito dell'accertamento della performance organizzativa espressa nell'anno, da parte dei dirigenti di ciascuna area e dal Nucleo di Valutazione, sulla base dei criteri previsti dal vigente SMVP.
  - a) **Incentivi per la realizzazione della performance individuale di tutti i dipendenti.** Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte dei dirigenti e del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture, nell'ambito della proposta di valutazione della performance effettuata da parte dei singoli dirigenti di riferimento, sulla base delle schede di valutazione previste nel regolamento per la misurazione e valutazione della performance. Gli obiettivi assegnati ai dipendenti devono essere coerenti con quelli assegnati nel piano delle performance (PIAO) al Dirigente, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi. L'attribuzione dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti si realizza sulla base dei criteri previsti dal vigente S.M.V.P.
  - b) **Incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione/miglioramento** finalizzati alla attivazione di nuovi servizi o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente come anche al recupero di situazioni deficitarie o il mantenimento di standard qualitativi. Preliminarmente viene sottoposto al Dirigente della struttura il progetto per verificare se questo rientra tra le tipologie previste per l'ammissibilità al finanziamento. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Dirigente,

Di. G. M. D. 17

JH

Handwritten signatures and initials on the right margin.

nell'ambito dei progetti approvati dalla Giunta comunale. Tali progetti possono essere riferiti a singoli settori o interessare trasversalmente più settori. I valori dei singoli progetti vengono assegnati sulla base dell'attribuzione di un peso specifico ad ognuno di essi, che deriva dal numero dei partecipanti moltiplicato per le ore di lavoro previste per il raggiungimento degli obiettivi attesi ponderato con la strategicità e rilevanza del progetto, come indicato nella scheda allegata al presente contratto (All. 3). Gli incentivi sono ripartiti in proporzione all'impegno richiesto ai singoli dipendenti e alla responsabilità prestata, a seguito dell'accertamento da parte del Dirigente e del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi attesi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli dirigenti. Lo stanziamento per la performance a progetti non potrà in ogni caso superare il 15% dello stanziamento totale destinato alla performance organizzativa ed individuale.

6. Entro i 30 giorni successivi all'approvazione del PIAO, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i dirigenti assegnano formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi di cui alla lettera b) del precedente comma 4 al personale delle strutture da essi dirette; qualora non venissero assegnati specifici obiettivi ai dipendenti si considera il grado di partecipazione al raggiungimento di quelli assegnati alla struttura.
7. I premi di performance individuale sono distribuiti proporzionalmente al punteggio ottenuto nel relativo ambito di valutazione, tra i dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione complessiva pari almeno al 51% del massimo percepibile.
8. Al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti viene definito un sistema di perequazione tra incentivi dettati da specifiche norme di legge e performance organizzativa ed individuale, che prevede la riduzione percentuale dell'incentivo legato alla performance secondo lo schema di cui al successivo comma 10.
9. Ai fini del comma 10 assumono rilievo i seguenti incentivi, percepiti nell'anno di valutazione della performance al lordo di tutti gli oneri:
- Gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023.;
  - I compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
  - I compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446 del 1997;
  - I compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio;
  - Gli incentivi ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI.
10. La correlazione tra i compensi di cui al comma precedente e l'incentivo di performance viene definita secondo il seguente schema:

Compensi erogati nell'anno, calcolati al lordo di tutti gli oneri				Percentuale di riduzione performance
Da	5.000	a	€ 8.000	1%

*Di G. M. R.*  
*J.H.*



Da	€ 8.0001	a	€ 10.000	2%
Da	€ 10.001	a	€ 12.000	3%
Oltre			€ 12.000	4%

11. Il sistema di perequazione di cui ai precedenti commi potrà essere oggetto di rivalutazione in fase di prima applicazione, tenendo conto degli impatti effettivi derivanti dalla sua applicazione.
12. Il sistema di attribuzione degli incentivi della performance previsto dal presente articolo, si applica a partire dalla valutazione della performance riferita all'anno di approvazione del presente contratto.
13. I risparmi sull'effettivo utilizzo degli istituti previsti e certificati a consuntivo a fine anno vanno ad alimentare a saldo il finanziamento annuale della performance individuale integrando il budget già previsto.

#### Art. 8- La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale legati all'eccellenza

1. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 2022, i compensi legati alla performance individuale devono essere ripartiti in modo da assicurare ad un numero limitato di dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto attribuito nella valutazione, il 30% in più del valore medio pro-capite dei premi attribuiti. Il numero dei dipendenti che percepiscono il premio deve essere pari al 10% dei dipendenti per area professionale di inquadramento e comunque arrotondato all'unità.
2. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
  - a) Media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
  - b) Non aver mai conseguito la maggiorazione.

### Capo III- Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici

#### Art. 9 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL del comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio – fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie

*Di Grande*, 9

*Al*

*Al*

condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica mensile, a cura del Responsabile dell'area di assegnazione del dipendente.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time ed agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

#### Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro

1. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 2022, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività implicanti il maneggio di valori e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate.
2. **Per le attività che comportino maneggio di valori di cassa**, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati da ciascun dipendente, calcolato sull'ammontare totale dei valori di cassa-maneggiati nell'annualità di riferimento:

- a) Euro 1,50 giornaliero lordo per un importo annuo complessivo compreso tra il minimo di Euro 3.000 e il massimo di Euro 5.000;
- b) Euro 2,50 giornalieri lordi per un importo annuo complessivo compreso tra il minimo di Euro 5.001 e il massimo di Euro 12.000;
- c) Euro 3,00 giornalieri lordi per un importo annuo complessivo superiore a Euro 12.000.

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante), per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali servizi. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, sono di esclusiva competenza del Dirigente di assegnazione del dipendente. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati, desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili e del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali attività, attestati dal Dirigente di assegnazione del dipendente, trasmessi, per la liquidazione delle competenze al Dirigente e/o Responsabile della gestione delle Risorse Umane.

3. **Per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi** e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e per l'integrità personale, compete un'indennità giornaliera lorda pari ad Euro 3,00. Per attività rischiose si intendono in particolare quelle già individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, svolte dagli operai e altri profili professionali che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal Dirigente di assegnazione del dipendente, come di seguito individuate:

Servizio cimiteriale: figure professionali di: Autista, Operaio, Collaboratore servizi di custodia cimiteriali, Operatore servizi ausiliari, che operano nel servizio, sottoposti a specifiche

condizioni di rischio ambientale per le attività cimiteriali e che pertanto risultano sottoposti a sorveglianza sanitaria e vaccino profilassi;

Servizio Viabilità e Manutenzione: figure professionali di: Autista, Giardiniere, Operaio, Capo Operaio, Operatore servizi ausiliari, che operano nel servizio, che utilizzano macchinari e utensili che comportano l'impiego di DPI e/o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio ambientale quali: attività lavorative in presenza di traffico urbano e che pertanto risultano sottoposti a sorveglianza sanitaria e vaccino profilassi;

Servizio Illuminazione pubblica: figure professionali di: Elettricista, Operaio, Autista, che operano nel servizio, utilizzano macchinari e utensili che comportano l'impiego di DPI e/o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio ambientale quali: sostituzione di lampade e armature elettriche su pali di illuminazione, operazioni in cabine di trasformazione dell'Energia Elettrica M.T. e che pertanto risultano sottoposti a sorveglianza sanitaria e vaccino profilassi.

L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Dirigenti della struttura presso la quale opera, avviene mensilmente, sulla base delle dichiarazioni rese dagli stessi Dirigenti e trasmesse all'Ufficio Risorse Umane, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.

4. **Per le attività che comportano per il dipendente un disagio** dovuto alla particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti che le eseguono e che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali, compete l'indennità giornaliera lorda pari a Euro 2,00, nel caso di particolare articolazione dell'orario di lavoro, esclusa la turnazione (come ad esempio un orario spezzato, senza considerare la normale pausa prevista per l'erogazione dei buoni pasto, oppure organizzato in modo tale da corrispondere ad una particolare articolazione oraria del servizio a supporto di attività istituzionali – cerimoniali e attività di front-office). L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività disagiate. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Dirigenti delle strutture presso le quali opera, avviene mensilmente, sulla base delle dichiarazioni rese dagli stessi Dirigenti e trasmesse all'Ufficio Risorse umane, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.

Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato delle funzioni dell'area di Elevata Qualificazione

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo fino a Euro 2.000,00 annui lordi elevabili al massimo di 3.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.
2. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di **compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi** rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).

3. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
4. A titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
  - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
  - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
  - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
  - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 36 del 2023;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
5. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
6. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Dirigente competente e comunicato al Responsabile della gestione delle Risorse umane, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità. Ai fini della preventiva ricognizione interna presso i Dirigenti delle aree, necessaria per il rilevamento

Ap Dr in B1  
 Ap Dr in B1  
 Ap Dr in B1

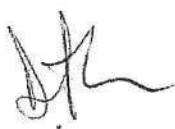
  


preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo, a inizio anno ogni Dirigente individua il fabbisogno delle posizioni con specifiche responsabilità all'interno della propria area organizzativa in maniera limitata e con i criteri previsti dalle schede allegate (nn. 1 e 2). La quantificazione avverrà, nell'ambito delle fasce ivi previste, proporzionalmente al punteggio attribuito, salvo riproporzionamenti a seguito dell'esatta quantificazione totale delle somme destinate in sede di contrattazione decentrata alle specifiche responsabilità.

7. La rilevazione viene trasmessa al Servizio di gestione delle Risorse umane e al Presidente della delegazione trattante.
8. Sulla base delle risultanze formalizzate dai Dirigenti e sulla base del budget previsto da assegnare a ogni area organizzativa per il finanziamento dell'istituto fermo restando gli esiti della contrattazione decentrata, il Dirigente di ciascun Area adotta formale provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa tra il personale che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione, specificando le attività, le responsabilità, i compiti e le risorse, umane, economiche e strumentali, assegnate a tale personale.
9. Il provvedimento motivato, a pena di nullità, dovrà indicare in modo dettagliato le specifiche mansioni/compiti/responsabilità che si ricollegano ai requisiti indicati al successivo comma 10 del presente Contratto Decentrato, che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e il relativo compenso annuo spettante.
10. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI e possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Dirigente dell'Area organizzativa di appartenenza:
  - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
  - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
  - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
  - In caso di trasferimento ad altro Servizio.
11. Gli importi delle indennità sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
12. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata come nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
13. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata mensilmente, in via posticipata, dal Dirigente di assegnazione del dipendente e sono trasmesse per la corresponsione all'Ufficio Risorse umane.
14. In sede di determinazione annuale dell'utilizzo del Fondo risorse decentrate, i compensi annui della presente indennità di specifiche responsabilità verranno concordati tra le parti in ragione delle risorse disponibili sul fondo del salario accessorio per il finanziamento dell'istituto.

Art. 12– Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi

1. In applicazione dell'art. 56–ter del CCNL del 2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22 comma 3 del D.L. 50 del 2017 convertito nella Legge 96/2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi.





2. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.
3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.
4. Sulla base dei presenti criteri e quale condizione legittimante la corresponsione di tale indennità dovrà essere approvato uno specifico Regolamento che disciplini le prestazioni a pagamento rese dal Corpo di Polizia Locale su richiesta di terzi, ai sensi dell'art. 22 del d.l. 24 aprile 2017, n. 50 nonché dell'art. 56-ter del C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018.

#### Art. 13-Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Gli enti possono erogare al personale della polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia.
2. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della polizia locale e i relativi compensi nella misura massima di 2.000,00 euro, elevabile a 3.000,00 euro per l'area dei funzionari (in ragione delle risorse disponibili sul fondo del salario accessorio per il finanziamento dell'istituto), sono i seguenti:


Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree degli Istruttori e dei Funzionari	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale della polizia locale dell'area degli istruttori, individuato dal Comandante per coordinamento, formalmente affidato, di operatori di pari o inferiore area e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità ed in relazione al grado di agente e/o sottoufficiale	Da € 600,00 a 2.000,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente dell'area dei funzionari dal Comandante, nei seguenti ambiti: 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata; 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee; 3) coordinamento di operatori di area pari o inferiore;	Da € 800,00 a 3.000,00

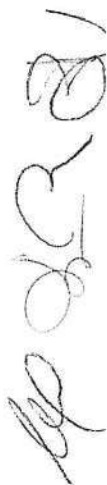
<p>4) incarico di sostituzione del responsabile di Incarichi di Elevata Qualificazione per assenza o impedimento di questi (per assenze entro i 30 gg);</p> <p>5) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite;</p> <p>6) Grado ufficiale direttivo.</p>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

3. Gli incarichi che determinano l'attribuzione dell'indennità di funzione hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Comandante della PL:
  - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
  - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
  - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
  - In caso di trasferimento ad altro Servizi.
4. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part-time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
5. L'indennità di funzione non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata come nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
6. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, dal Comandante Responsabile dell'Area di vigilanza, sulla base del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali responsabilità e sono trasmesse per la corresponsione all'Ufficio Risorse Umane.
7. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

#### Art. 14 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art.100 del CCNL 2022 viene erogata al personale della polizia locale 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 e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
2. L'importo giornaliero da riconoscere è pari ad € 3,50 lordi giornalieri per servizi esterni.
3. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.
4. Questo compenso viene corrisposto mensilmente sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste dai commi del presente articolo. La percentuale di attività

 15



svolte all'esterno dell'ente deve risultare da strumenti di controllo automatizzato. In caso di impossibilità della timbratura il servizio sarà attestato dal Comandante della P.L.

#### Art. 15 Utilizzo Proventi delle violazioni al Codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 2022 una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di:
  - a. Per il 25% a contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
  - b. Per il 25% a finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;
  - c. Per il 50% a erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. La ripartizione delle somme previste disponibili avviene annualmente in sede di bilancio di previsione su proposta del Comandante - Responsabile della Polizia Locale.

#### Art.16 Riduzione di orario

1. In applicazione dell'art. 22 del CCNL 1° aprile 1999, al personale adibito al regime orario articolato in più turni è applicata la riduzione di orario a 35 ore medie settimanali (mediante prestazione lavorativa di sei ore per sei giorni a settimana, con un recupero compensativo ogni trentasei giorni effettivamente lavorati).

#### Art. 17- Incentivi per le funzioni tecniche

1. La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 45 del D. Lgs. N. 36/2023 è disposta sulla base dei criteri di attribuzioni già contrattati e dei quali l'Amministrazione Comunale ha preso atto tramite approvazione di apposito Regolamento approvato con delibera gc n. 39 del 09/06/2017 che definisce le modalità ed i criteri per l'assegnazione e la ripartizione del fondo incentivante per funzioni tecniche di opere/lavori pubblici, servizi e forniture, che sarà oggetto di aggiornamento alle nuove disposizioni del D. lgs. N. 36/2023.

#### Art. 18- Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e del presente CCDI.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il primo quadrimestre di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. La proposta di fondo del salario accessorio viene trasmesso ai soggetti sindacali prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare la ripartizione dell'anno precedente, ove possibile e non ci siano modifiche o cambiamenti. Nel caso in cui ciò non sia



possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

#### Art. 19 - Integrazione della disciplina per la reperibilità

1. La misura della indennità di reperibilità, di cui all'art. 24 del CCNL 2018, che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 11,00 euro;
2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 12 volte per un numero massimo di 6 mesi all'anno.

#### Art. 20 - Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei dipendenti ai fini dell'erogazione della indennità di turno

1. Ai fini del riconoscimento della indennità di turno la distribuzione equilibrata ed avvicendata viene calcolata su base mensile, nel rispetto di un differenziale tra turni antimeridiani e pomeridiani compreso tra il 60 ed il 40% della turnazione complessiva mensile. Il numero di turni notturni può essere elevato dall'ente fino a 10 nell'arco di un numero di mesi non superiore a 6 che sono previamente individuati dall'ente in presenza di specifiche e comprovate ragioni di interesse collettivo, quali ad esempio la vocazione turistica del territorio.
2. Per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, possono optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno, resta inteso che anche in caso di fruizione del riposo compensativo è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

#### Art. 21 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

In base a quanto previsto dall'art. 16 e successivi del CCNL 2022, viene destinata alla retribuzione di risultato dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli Incarichi di Elevata Qualificazione assegnati. I risparmi, realizzati per gli effetti applicativi della correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, alimentano la disponibilità delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato complessive.

La misura della retribuzione di risultato degli Incarichi di Elevata Qualificazione è determinata nel seguente modo:

- Proporzionalmente al punteggio di valutazione annuale ottenuto in ragione del budget complessivo annuo stanziato.




Si applica il Sistema di valutazione del personale approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.7 del 31/01/2018, poi aggiornato con deliberazione n.23 del 19/03/2020 e confermato con deliberazione della Giunta Comunale n. 97 del 16/11/2021.

Art. 22 - Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione

1. La retribuzione di risultato spettante agli incaricati di Elevata Qualificazione sarà oggetto di riduzione nel caso in cui, nell'anno di valutazione della performance, tali dipendenti abbiano percepito ai sensi della specifica disciplina vigente, altri compensi tra quelli previsti, in modo esemplificativo e non esaustivo dall'art. 20 del CCNL 2022, secondo lo schema riportato nella tabella seguente.

Compensi erogati nell'anno, calcolati al lordo di tutti gli oneri				Percentuale di riduzione
Fino a			€ 3.000	1%
Da	€ 3.0001	a	€ 5.000	2%
Da	€ 5.001	a	€ 7.000	3%
oltre			€ 7.000	5%

Art. 23 - Le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree

1. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti che viene definita nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento per area professionale, prevedendo per la sola area dei Funzionari una ulteriore distinzione per coloro che sono titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione e coloro che non lo sono.

2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure, come concordato dalle parti.

4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione; il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente titolare del rapporto di lavoro richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

5. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 2022 sono i seguenti:

- a) Non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, oltre che nell'anno corrente, in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento;
- b) Di avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione, anche presso altri enti, di almeno 36 mesi nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti specificazioni:
  - Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;

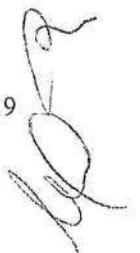
- Per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;
  - Per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che viene stabilizzato, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro, vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato.
- c) La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente, la graduatoria viene formata utilizzando i seguenti criteri:
- Punti 70: risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure;
  - Punti 20: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 2 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;
  - Punti 10: competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi. Vengono riconosciuti punti 1 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata pari o superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (es. anticorruzione trasparenza, sicurezza sui luoghi di lavoro).
6. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari a 0,5 punti per ogni anno trascorso dall'ultima progressione fino a concorrenza del 3% del punteggio totale ottenuto.
7. Al fine di armonizzare gli eventuali diversi criteri di valutazione dei singoli Dirigenti per le sole valutazioni positive della performance sarà applicata d'ufficio quale correttivo la seguente proporzione:
- $$\text{media valutatore} : \text{media generale delle valutazioni} = \text{valutazione individuale} : X$$
8. Le graduatorie, distinte per aree professionali, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (mediante pubblicazione nella apposita sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale) da parte del Responsabile del Servizio Risorse Umane e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro pubblicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta da presentare al Segretario Comunale, entro 5 giorni dalla pubblicazione della graduatoria. Trascorso tale periodo, il Segretario Comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica del punteggio, entro i successivi 5 giorni, rinviando la determinazione della graduatoria all'Ufficio competente per la gestione delle risorse umane.

#### Capo IV Politiche sull'Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro

##### Art. 24- Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni con due rientri





pomeridiani nei giorni di martedì e di giovedì, fatti salvi i servizi che per la loro natura necessitano di una diversa articolazione oraria;

2. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente, da parte dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dal turno pomeridiano.
3. I Dirigenti di area potranno autorizzare per i dipendenti che si trovano in particolari e documentate situazioni di disagio familiare, personale e/o sociale, o per particolari stati di infermità attestati in apposite certificazioni mediche, articolazioni orarie diverse da quanto disciplinato con propri atti organizzativi.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - a) beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2022;
  - d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
  - f) sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
5. L'ente nell'individuazione delle fasce di flessibilità al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, di cui all'art. 36 del CCNL 2022, deve tenere conto dei criteri legati all'esigenze di servizio dell'ente, all'accessibilità dell'utenza ai servizi erogati dall'ente, all'orario di apertura al pubblico, alle esigenze legate al funzionamento dell'intero apparato amministrativo, all'ubicazione delle sedi dell'ente che per la loro dislocazione consentano la raggiungibilità con vari mezzi.
6. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata e in uscita, in anticipo e posticipo, di 30 minuti sia la mattina che nel rientro pomeridiano. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi della facoltà nell'ambito della medesima giornata.
7. Ai fini della flessibilità dell'orario di lavoro, deve essere comunque assicurata la presenza in servizio in fasce orarie centrali, antimeridiane e pomeridiane, che assicurino sempre la presenza in servizio del personale addetto alla medesima struttura.
8. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dei commi precedenti (utilizzo della flessibilità in entrata con uscita sulla base dell'orario ordinario cioè senza corrispondente prolungamento della prestazione lavorativa), deve essere recuperato al massimo nell'ambito del mese successivo a quello di maturazione, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a

decurtare gli eventuali straordinari accumulati ovvero sarà recuperato dalla banca delle ore ove costituita.

9. Nel caso di mancato recupero del debito orario, in assenza di casi di oggettiva difficoltà e/o nei modi sopra indicati, si procederà alle proporzionali trattenute stipendiali e all'attivazione dei procedimenti previsti a norma di legge.
10. I dipendenti di cui all'articolo 36 c. 4 del CCNL 2022 possono godere di una fascia oraria di flessibilità in uscita di 60 minuti prima della conclusione stabilita dall'ente come orario di lavoro e possono concordare con il dirigente, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi, articolazioni dell'orario ancor più flessibili. Si deve in ogni caso garantire la presenza in ufficio tra le ore 9:00 e le 13:00 e tra le 15:30 e le 17:30. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.
11. Nei confronti dei responsabili titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione che per esigenze di servizio svolgano una prestazione lavorativa di gran lunga superiore alle 6 ore giornaliere la flessibilità in entrata viene estesa di una ulteriore ora, fermo restando la priorità della salvaguardia del funzionamento dei servizi.

#### Art. 25 – Pausa, Riposi intermedi e Buoni pasto

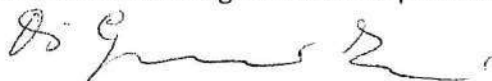
1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche.
2. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35 co. 2 CCNL 2022, la durata della pausa non può essere inferiore a 30 minuti.
3. Per il personale turnista si applica l'art. 35 co. 10 del CCNL 2022 e per il personale addetto ai servizi educativi e scolastici si applica l'art. 35 co. 5 del CCNL 2022.
4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge. Si fa specifico riferimento a quei servizi o attività, i quali sono connessi all'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e/o anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione lavorativa; in tal caso i dipendenti coinvolti in tali attività possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro/prestazione lavorativa.

#### Art. 26 - La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario entro il 15 gennaio dell'anno di riferimento. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 40 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

#### Art. 27 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano


almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

#### Art. 28 - Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale

1. Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multi periodale di cui all'articolo 31 del CCNL 2022 è fissato, rispettivamente, in 13 settimane su base annua per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

#### Art. 29 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale, di cui all'art. 53 c. 2 del CCNL 2018

1. Si conviene la possibilità di incrementare fino al 10% rispetto al tetto massimo per ogni area dei dipendenti in part time, tetto che è fissato dal CCNL nel 25% del personale previsto in dotazione organica in ogni area, nei casi di dipendenti con parenti o affini di 1°-2° grado che siano:
  - a. In gravi condizioni di salute;
  - b. Con gravi situazioni di disagio.

#### Art. 30 - Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni

1. Sono esentati dai turni notturni a richiesta i dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali o familiari, in particolare che:
  - a. beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - b. assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - c. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2018;
  - d. si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - e. siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
2. Compatibilmente con le esigenze di servizio nella individuazione del personale assegnato ai turni notturni si tiene conto delle disponibilità individuali.

#### Art. 31 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2022, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori dell'ente.
2. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 20% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, per il 50% in proporzione alle notifiche effettuate per conto

dell'Amministrazione Finanziaria, e per il restante 50% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

#### Art. 32 - I piani di welfare integrativo

1. Nell'ente si dà corso alla attivazione di benefici che hanno natura assistenziale o sociale in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie.
2. I relativi oneri sono a carico del bilancio dell'ente, per le quote previste dalla legge, e rientrano nel tetto di quanto destinato dall'ente allo stesso titolo nell'anno precedente.

### CAPO V - Norme finali

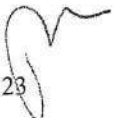
#### Art. 33 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo 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 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

#### Art. 34 - Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.





**Allegato 1) SCHEDA ATTRIBUZIONE INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITÀ – OPERATORI- OPERATORI ESPERTI - ISTRUTTORI**

Parametro di riferimento	Punti totali	Punti parziali	Valutazione	Pesatura
<b>1. GRADO DI COMPETENZA SPECIALISTICO/PROFESSIONALE RISPETTO ALLE FUNZIONI DA SVOLGERE</b>				<b>25</b>
Competenza specialistico/professionale rispetto alle funzioni da svolgere	25	25	elevata	
		15	media	
		5	bassa	
<b>2 GRADO DI RESPONSABILITÀ NELLA GESTIONE DELLE RELAZIONI INTERNE</b>				<b>20</b>
A Con i superiori	10	10	elevata	
		6	media	
		2	bassa	
B Con gli amministratori	10	10	elevata	
		6	media	
		2	bassa	
<b>3. GRADO DI RESPONSABILITÀ NELLA GESTIONE DELLE RELAZIONI ESTERNE</b>				<b>20</b>
C. Con la cittadinanza	10	10	elevata	
		6	media	
		2	bassa	
D Con organi Istituzionali esterni/Enti	10	10	elevata	
		6	media	
		2	bassa	
<b>4. GRADO DI GESTIONE E COORDINAMENTO DI RISORSE UMANE</b>				<b>7</b>
Gestione e coordinamento di risorse umane	7	7	elevata	
		3	media	
		1	bassa	
<b>5. GRADO DI GESTIONE RISORSE FINANZIARIE E/O STRUMENTALI</b>				<b>7</b>
Gestione risorse finanziarie e/o strumentali	7	7	elevata	
		3	media	
		1	bassa	
<b>6. GRADO DI AUTONOMIA</b>				<b>7</b>
Autonomia	7	7	elevata	
		3	media	
		1	bassa	
<b>7. SVOLGIMENTO DI PROCEDIMENTI PLURIMI E DIVERSIFICATI</b>				<b>7</b>
Grado di diversificazione dei procedimenti svolti	7	7	elevata	
		3	media	
		1	bassa	
<b>8. NECESSITÀ DI ADATTAMENTO ALLE DINAMICHE INTERNE ED ESTERNE</b>				<b>7</b>
Adattamento alle dinamiche interne ed esterne	7	7	elevata	
		3	media	
		1	bassa	



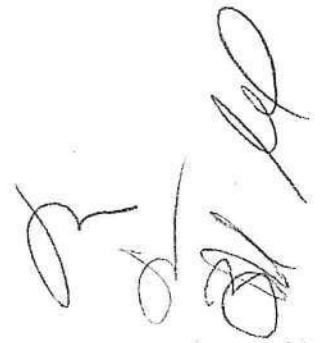
TOTALE	100			
RIPARTIZIONE PUNTEGGI		da 5a 15	bassa	
		da 16 a 54	media	
		da 55a 100	elevata	

**AREA OPERATORI-OPERATORIESPERTI-ISTRUTTORI:**

**FASCIA A (valutazione bassa da 5 a 15):**  
MIN Euro 333,00 annuo MAX Euro 800,00 annuo

**FASCIA B (valutazione media da 16 a 54):**  
MIN Euro 801,00 annuo MAX Euro 1.200,00 annuo

**FASCIA C (valutazione elevata da 55 a 100):**  
MIN Euro 1.201,00 annuo MAX Euro 2.000,00annuo




**Allegato 2) SCHEDE ATTRIBUZIONE INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA - AREA FUNZIONARI/EQ**

Punti	da	10	a	49	Min	€ 375,00	Max	900,00
Punti	da	50	a	69	Min	€ 901,00	Max	1.350,00
Punti	da	70	a	89	Min.	€ 1.351,00	Max	2.250,00
Punti	da	90	a	100	Min	€ 2.251,00	Max	3.000,00

DESCRIZIONE DELLA SPECIFICARESPONSABILITÀ/DEICOMPITI DI RESPONSABILITÀ	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi /tecnic complessi conresponsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni impicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	finoa25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da26a40
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia edeventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlate ad iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operative definite e second una prassi consolidata	finoa25
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da26a40
3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioniesami, ecc.	Occasionale	finoa10
	Abituale	da11a20

**AREA FUNZIONARI/EQ:**

**FASCIA A (valutazione bassa da 10 a 49):**

MIN Euro 375,00 annuo MAX Euro 900,00 annuo

**FASCIA B (valutazione media 50 a 69):**

MIN Euro 901,00 annuo MAX Euro 1.350,00 annuo

**FASCIA C (valutazione alta da 70 a 89):**

MIN Euro 1.351,00 annuo MAX Euro 2.250,00 annuo

**FASCIA D (valutazione elevata da 90 a 100):**

MIN Euro 2.251,00 annuo MAX Euro 3.000,00 annuo

## Allegato 3) – SCHEDE PERFORMANCE PROGETTI

Denominazione del progetto:	
Responsabile e/o Dirigente :	
Struttura:	

## Tipologia del progetto:

- Produzione di un nuovo servizio.  
 Rielaborazione di modalità organizzative e procedurali per il miglioramento del servizio.  
 Recupero di situazioni deficitarie arretrate.

Definizione dell'obiettivo da raggiungere			
Caratteristiche della situazione iniziale		Obiettivo previsto	
Durata complessiva del progetto:(indicare la data di inizio e di fine del progetto)		Quantificazione oraria del progetto:(indicare complessivamente il numero delle ore necessarie)	

Descrizione del risultato atteso	Elementi dimensionali	
	Fattore di quantificazione	Dimensione realizzata (Risultato conseguito %)

Nome dipendenti partecipanti al progetto	Area d'inquadramento

Pesatura degli obiettivi perseguiti dal progetto (La compilazione è a cura del Dirigente)	Peso espresso (valore da punteggi da 0 a 100)	Punteggio
Normali – obiettivi privi di particolare contenuto innovativo e/o tesi al recupero delle inefficienze passate o al mantenimento degli standard	Fino a 40 punti	
Mediamente impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà e importanza, tesi al miglioramento a degli standard attuali in termini di prestazione che si servizi erogati	Fino a 60 punti	
Molto impegnativi – obiettivi con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, tesi al miglioramento degli standard attuali fino a raggiungere livelli di eccellenza sia in termini di prestazione che di servizi erogati	Fino a 80 punti	

Innovativi – obiettivi che determinano miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati tramite strumenti di nuova introduzione	Fino a 100 punti	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------	--

Budget del progetto	EURO:
---------------------	-------

Budget definito del progetto

Valore del Punto = \_\_\_\_\_

Sommatoria punteggi di partecipazione dei dipendenti

Incentivo individuale = Punteggio individuale di partecipazione X Valore del Punto

Nominativo dipendente	Area	(A) Tipo di responsabilità (espressa con punteggio da 1 a 5)	(B) Grado di partecipazione (espresso con punteggio da 1 a 5)	Totale punteggio individuale di partecipazione (A+B)	Incentivo individuale (punteggio individuale x valore punto)
Totale					

\_\_\_\_\_, li \_\_\_\_\_

Il Dirigente

Visto del Nucleo di Valutazione per la fase di:

Autorizzazione alla liquidazione

Il Nucleo di valutazione

EVENTUALI NOTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Handwritten signatures and notes of the evaluation committee members.