COMUNE DI BRUZZANO ZEFFIRIO

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
***
PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2023 – 2025
PARTE ECONOMICA 2023

VERBALE DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 28.12.2023

SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI BRUZZANO ZEFFIRIO (RC) - PARTE NORMATIVA 2023-2025 E PARTE ECONOMICA 2023

L'anno **duemilaVENTITRE**, il giorno **VENTOTTO** del mese **DICEMBRE** alle ore 15.00 nella sede municipale, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale, regolarmente convocate con avviso prot. n. 5786 del 21.12.2023 inviato, tramite e-mail e pec, e consegna brevi manu, per la sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo PARTE NORMATIVA 2023-2025 E PARTE ECONOMICA 2023.
Sono presenti:
Per la parte pubblica:
Il Presidente della delegazione trattante – dott.ssa Elisabetta Luisa Maria PRIOLO – Segretario comunale;
Il Responsabile del servizio finanziario- Dott.ssa Caterina Mollica – Componente
Il Responsabile del servizio tecnico- geom. Carmelo Altomonte – Componente

Per la parte sindacale:
Le organizzazioni sindacali
OO.SS. Territoriale CSA- Antonino Pettè in videoconferenza
OO.SS. Territoriale CISL- Dino Caccamo in videoconferenza

La Rappresentanza Unitaria
Sig. Talia Giovanni
Sig.ra Manglaviti Fortunata
Sig. Giannotta Angelo

Sono assenti il responsabile del servizio di polizia municipale e i rappresentanti delle sigle sindacali, UIL , CGIL e CISL, sebbene regolarmente convocati.
La dott.ssa Priolo Elisabetta Luisa Maria Priolo, segretario comunale, assume la presidenza della riunione e precisa che in data 15.12.2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI PARTE NORMATIVA 2023-2025 E PARTE ECONOMICA 2023, in data 12.12.2023 il Revisore dei Conti ha reso parere favorevole sulla compatibilità finanziaria dell'accordo decentrato (Verbale n. 11) e in data 20.12.2023 la Giunta comunale, con deliberazione n. 45, ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica

alla sottoscrizione del CCDI PARTE NORMATIVA 2023-2025 E PARTE ECONOMICA 2023, secondo l'ipotesi sottoscritta.
Al termine della riunione le parti sottoscrivono il contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) comprendente la parte normativa triennio 2023/25 (I parte); intesa economica per l'anno 2023 (II parte); disciplinare per le progressioni economiche all'interno dell'area "differenziali stipendiali" (III parte) ed i seguenti allegati:

Allegato 1:
1/A: Scheda performance organizzativa/individuale area operatori;
1/B: Scheda performance organizzativa/individuale area operatori esperti-istruttori;
1/C: Scheda performance organizzativa/individuale area funzionari;
1/D: Scheda performance organizzativa/individuale responsabili di settore EQ;
Allegato 2:
- All.2/A: Scheda pesatura specifica responsabilità;
- All.2/B: Scheda valutazione specifica responsabilità;

Allegato 3: scheda incentivi progetti;
Allegato 4: tabella indennità condizioni di lavoro.

La riunione si conclude alle ore 15.30.
Letto, confermato e sottoscritto.

Per parte pubblica

Il Presidente della delegazione trattante - dott.ssa Elisabetta Luisa Maria Priolo

_____

Il Responsabile del servizio finanziario-dott.ssa Caterina Mollica

_____

Il Responsabile del servizio tecnico – geom. Carmelo Altomonte

_____

Per parte sindacale

OO.SS. Territoriale CSA- Antonino Pettè in videoconferenza _____
OO.SS. Territoriale CISL- Dino Caccamo in videoconferenza _____

La Rappresentanza Unitaria
Sig. Talia Giovanni_____

Sig.ra Manglaviti Fortunata_____

Sig. Giannotta Angelo_____

INDICE

I PARTE: INTESA NORMATIVA 2023/2025

PARTE I
Accordo normativo 2023-2025

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Quadro normativo e contrattuale

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) 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.

Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL) e, in particolare, l'art. 7 rubricato "contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie";

b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3- quinquies, 45 commi 3 e 4;

c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;

d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance previsto dal vigente regolamento;

g) Il CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Art. 2
Oggetto del CCDI

Oggetto del presente contratto collettivo decentrato integrativo sono le materie elencate dall'art. 7 del CCNL 16.11.2022 ovvero:

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 ("parte II, ipotesi di accordo economico");

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 del 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 del 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 del 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, c. 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 all'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 EQ, 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) del presente CCNL;

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. 3
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, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Le norme del presente contratto entrano in vigore dalla data della stipula della versione definitivamente sottoscritta dalle parti, salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI. Il presente contratto ha validità triennale.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti da parte del Presidente debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

Art. 4
Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara ed esaustiva, le parti si incontrano in apposita riunione entro e non oltre 10 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale, nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni, consegnata a mano, inviata per lettera raccomandata o per PEC, deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.
4. La delegazione trattante di parte sindacale, in ogni sua componente, potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri di verifica, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale dovrà convocare la riunione entro e non oltre 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 5
Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e dei soggetti sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal D.lgs. 165/2001 e consentire l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente, anche allo scopo di realizzare un'organizzazione che promuovae 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 e 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., entro 10 giorni dalla ricezione della 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 potrà essere steso un verbale sintetico degli argomenti affrontati, delle posizioni espresse e delle eventuali decisioni operative.
5. Le parti concordano di rendere sistematico ed effettivamente praticato il metodo dell'informazione istituzionale in merito alle decisioni assunte in sede di delegazione trattante al

fine di garantire un effettivo coinvolgimento dei soggetti sindacali e del Personale.

6. La predisposizione della bozza del verbale delle riunioni/incontri è a cura dell'Amministrazione, che invia tramite mail la stesura definitiva ai componenti RSU e alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL., trascorsi massimo 5 giorni dall'invio senza che siano state inoltrate modifiche e integrazioni, il Verbale si intende definitivamente approvato e sottoscritto. Copia del verbale sarà consegnata e/o inviata alle R.S.U. ed alle OO.SS.

7. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo.

8. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, ma comunque formalizzate e inviate in forma scritta a tutti i componenti.

9. Le convocazioni saranno trasmesse almeno cinque giorni prima dell'incontro a mezzo Posta Elettronica Certificata, salva diversa modalità concordata per le R.S.U.

10. 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.

11. La delegazione trattante di parte sindacale, in ogni sua componente, potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri di verifica, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale dovrà convocare la riunione entro e non oltre 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

TITOLO II
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

Art. 6
Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione;

2. In sede di prima applicazione del presente CCDI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione del responsabile dell'area economico-finanziaria n. 413 del 01.12.2023 e secondo le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.
3. Si dà atto che, se della verifica dell'effettivo numero di dipendenti presenti in ciascun anno ai fini della quantificazione del limite del trattamento accessorio ai sensi dell'art.33 del DL 34/2019, la determinazione tecnica di rettifica da adottarsi entro il 31 dicembre di ogni anno giunge ad un importo di diminuzione del limite si ridurrà automaticamente la quota disponibile per la performance individuale dell'anno stesso.

Art. 7
Compensi salario accessorio
(Art. 80 CCNL 16.11.2022)

Conformemente a quanto stabilito nel presente CCDI e nell'Accordo annuale di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono corrisposti i seguenti strumenti di premialità:

a) premi correlati alla performance organizzativa;
b) premi correlati alla performance individuale e di gruppo e maggiorazione premio individuale;
c) indennità condizioni di lavoro, ex art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art. 84 bis CCNL 16.11.2022;
d) indennità di turno;
e) indennità di reperibilità
f) compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
g) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
h) indennità di funzione di cui all' art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
i) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
j) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
k) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
l) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022;

m) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);

n) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

Art. 8

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, 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) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche 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 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 che segna le seguenti fasi essenziali:

- programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
- programmazione operativa e gestionale;
- definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;

- predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
- monitoraggio e confronto periodico;
- verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
- controlli e validazione sui risultati;
- conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
- esame dei giudizi in contradditorio;

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;

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 9
Criteri per l'incentivazione della performance organizzativa e individuale
(Art. 80 CCNL 16.11.2022)

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle previsioni di cui all'art. 7, comma 4, lett. b) e all'art. 80, comma 2, lett. a) e b), e comma 3, è destinata:
- alla incentivazione della performance organizzativa del personale (c.d. produttività organizzativa);
- alla performance individuale (c.d. produttività individuale);

2. 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 del Nucleo di Valutazione/OIV. Eventualmente partecipano a tale incentivazione, per la parte di lavoro svolto nell'Ente, anche i dipendenti in parte utilizzati dall'Amministrazione e parzialmente dalla Unione di comuni e/o da altra forma di gestione associata.

3. Agli obiettivi organizzativi e individuali è attribuito un peso proporzionale alla percentuale di suddivisione del fondo e quindi: il 50% è riservato agli obiettivi di performance organizzativa, il restante 50% è destinato agli obiettivi di performance individuale.

4. I compensi per l'incentivazione della performance sono articolati nelle seguenti modalità:

A) Incentivi per la realizzazione della performance ORGANIZZATIVA *complessiva dell'Ente:*

La performance organizzativa misura la condizione economico-finanziaria, il benessere organizzativo e gli impatti, oltre ai risultati degli strumenti di programmazione e controllo (partendo

dai risultati di tutti gli obiettivi gestionali del piano della performance allegati al PIAO).

Il risultato della performance organizzativa è espresso in termini percentuali e vi partecipano tutti i dipendenti che abbiano ottenuto una media della valutazione della performance individuale di almeno 70/100. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione / OIV della performance organizzativa espressa nell'anno, che incide sul budget previsto per tale istituto *(es. budget performance organizzativa complessivo iniziale = 1.000,00 euro, performance accertata dal NDV/OIV = 90%, budget performance finale 900,00 euro).* Calcolato il budget, l'attribuzione di tali risorse avviene attraverso l'utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, che si realizza sulla base del numero dei dipendenti assegnati e della posizione giuridica di inquadramento nelle Aree professionali (per come indicato nella successiva tabella coefficienti budget strutture).

Il premio è assegnato in misura corrispondente al giudizio espresso nella Scheda di valutazione della performance individuale tra i dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione complessiva pari almeno al 70% del massimo attribuibile.

B) Incentivi per la performance INDIVIDUALE di tutti i dipendenti.

Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture, nell'ambito della proposta di valutazione della performance peri titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione e con riferimento alla valutazione individuale dei dipendenti assegnati, effettuata da parte dei singoli Responsabili di riferimento sulla base della Scheda di valutazione della performance allegata al presente CCDI. L'attribuzione di tali risorse avviene attraverso l'utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, che si realizza sulla base del numero dei dipendenti assegnati e della posizione giuridica di inquadramento nelle Aree professionali (per come indicato nella successiva tabella coefficienti budget strutture). Il premio è assegnato in misura corrispondente al giudizio espresso nella Scheda di valutazione della performance individuale tra i dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione complessiva pari almeno al 70% del massimo attribuibile.

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 70% del massimo attribuibile.

Le quote di incentivo alla performance individuale spettanti ad ogni dipendente vengono ridottein base alle assenze effettuate nell'anno di riferimento, rispetto a quanto dovuto, con riferimentoai giorni di assenza per malattia.

Ai fini del calcolo della presenza in servizio verranno considerate tutte le assenze effettuate a qualunque titolo nell'anno di riferimento, ad eccezione:

- delle assenze per ferie e festività soppresse (per la sola quota annuale);
- di quelle per il recupero (riposo compensativo) delle prestazioni di lavoro straordinario/festivo;
- dei periodi di astensione obbligatoria relativa alla maternità/paternità;
- delle assenze riconducibili alle fattispecie previste dalla L. 104/92 e s.i. e m.;
- dei periodi causati dagli infortuni sul lavoro;
- i periodi di malattia fino a 10 giorni per ogni singolo periodo.

Per quanto riguarda la distribuzione dei resti, questi ultimi saranno distribuiti in modo proporzionale al punteggio della Scheda di Valutazione individuale Performance allegata di tutti i dipendenti che si sono collocati in posizione utile nella graduatoria di Settore/Area/Ripartizione e che hanno riportato una valutazione individuale complessiva non inferiore al 70% del massimo attribuibile.

Gli incentivi, a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi attesi, sono ripartiti in proporzione alla valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili sulla base dell'apposita di Scheda Valutazione Individuale Performance allegata al presente CCDI.

Entro i 10 giorni successivi all'approvazione del PIAO, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i dirigenti (ovvero i responsabili negli enti in cui non vi sono dirigenti) assegnano formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi. Qualora non venissero assegnati specifici obiettivi ai dipendenti si considera il grado di partecipazione al raggiungimento di quelli assegnati alla struttura.

Art.10
Criteri comuni di calcolo premi performance organizzativa ed individuale

Il principio alla base della ripartizione dell'incentivo è che quest'ultimo venga assegnato al personale che è stato effettivamente impegnato in servizio per un periodo di tempo sufficiente a poter valutare la sua prestazione e a contribuire ai risultati del settore.

Per i criteri di calcolo e le modalità di distribuzione dei premi relativi alla performance organizzativa ed individuale, le parti terranno conto dei seguenti coefficienti per suddivisione del budget individuati nella seguente tabella:

TABELLA COEFFICIENTI BUDGET	
AREE	**PUNTEGGI**

Operatori	1,00
Operatori esperti	1,50
Istruttori	2,00
Funzionari EQ	2,50

Tutti i premi relativi alla performance organizzativa ed individuale, oltre alle riduzioni afferenti alla votazione organizzativa del settore e di quella individuale, sono soggetti alle seguenti decurtazioni:

A. in proporzione alla ridotta partecipazione lavorativa a fronte delle **assenze nel corso dell'anno** secondo la seguente tabella:

Giorni di assenza*	% decurtazione incentivo
Oltre 75 giorni	75%
Da 61 a 75	60%
Da 46 a 60	50%
Da 31 a 45	30%
Da 16 a 30	15%
Da 0 a 15	0%

Nel calcolo dei giorni di assenza vengono escluse quelle ricadenti nelle seguenti fattispecie:

- delle assenze per ferie (anche pregresse) e festività soppresse;
- di quelle per il recupero (riposo compensativo) delle prestazioni di lavoro straordinario;
- dei periodi di astensione obbligatoria relativa alla maternità/paternità;
- delle assenze riconducibili alle fattispecie previste dalla L. 104/92 e s.i. e m.;
- dei periodi causati dagli infortuni sul lavoro;
- giornata per avvenuta donazione di sangue;
- espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
- rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
- permesso sindacale retribuito;
- partecipazione ad assemblee sindacali;
- congedi per le donne vittime di violenza ex art 43 CCNL 2022;

Le eventuali decurtazioni per le assenze vengono ridistribuite adoperando i medesimi sistemi di calcolo per la ripartizione della performance individuale/organizzativa, ai dipendenti che non hanno superato i 15 giorni di assenza per come sopra definito.

Inoltre vengono adoperate le seguenti ulteriori decurtazioni/ridistribuzioni:

A. in proporzione alla ridotta partecipazione lavorativa per quei **dipendenti che sono stati assunti**

e/o cessati in corso d'anno. A tal fine, per maturare il diritto al riconoscimento del premio per la performance organizzativa ed individuale è necessario avere prestato servizio nell'anno di riferimento per almeno tre mesi effettivi anche non continuativi (convenzionalmente pari a 78 giorni di lavoro, 26x3, per tutte le aree e profili professionali).

Le eventuali decurtazioni derivanti da tale ultima fattispecie vengono ridistribuite adoperando i medesimi sistemi di calcolo utilizzati per la ripartizione della performance individuale/organizzativa, ai dipendenti che hanno prestato servizio per l'intero anno (12 mesi).

B. in proporzione al ridotto orario di lavoro per quei dipendenti **che hanno prestato servizio durante l'anno a tempo parziale**. Le eventuali decurtazioni derivanti da tale ultima fattispecie vengono ridistribuite adoperando i medesimi sistemi di calcolo della performance individuale/organizzativa ai dipendenti che hanno prestato servizio per l'intero anno a tempo pieno.

C. Il **personale a tempo determinato** concorre all'attribuzione dell'incentivo, in misura proporzionale alla durata del rapporto di lavoro, nel caso in cui, nell'anno solare, abbia prestato servizio per almeno tre mesi in maniera continuativa (il premio rimane comunque assoggettato alle decurtazioni previste dalle lettere a), b) e c). Le eventuali decurtazioni derivanti da tale ultima fattispecie vengono ridistribuite adoperando i medesimi sistemi di calcolo della performance individuale/organizzativa ai dipendenti che hanno prestato servizio per l'intero anno a tempo pieno.

Art. 11
Incentivi per la realizzazione di progetti

Possono essere previsti con le risorse a valere sul fondo da decurtare a quelli destinati alla performance individuale, degli incentivi per la realizzazione di progetti/piani di lavoro di mantenimento, 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.

Il progetto – piano di lavoro preliminarmente è sottoposto al NDV/OIV per la valutazione inizialee per verificare se rientra tra le tipologie previste per l'ammissibilità al finanziamento. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Responsabile nell'ambito dei progetti approvati previamente dalla Giunta. 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 (allegato 3).

Art.12

Correlazione tra compensi previsti da disposizioni di legge e performance

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, si prevede la riduzione percentuale dell'incentivo legato alla performance secondo lo schema:

Compensi erogati nell'anno, calcolati al lordo di tutti gli oneri				Percentuale di abbattimento incentivo performance di tutte le tipologie
fino a			€ 20.000	0%
Da	€ 20.001	a	€ 30.000	10%
Da	€ 30.001	a	€ 50.000	20%
Oltre a			€ 50.001	30%

A tal fine 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. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016 e s.m.i.;
- I compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni dellalegge 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;
- Incentivi per progetti;

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. 13
L'attribuzione dei compensi legati alla performance individuale legati all'eccellenza
(maggiorazione premio individuale)

1. La maggiorazione di cui all'art. 81 CCNL 2022, è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata fino ad un massimo del 20% dei dipendenti, con arrotondamento per eccesso, da computarsi per ciascun Settore e per almeno una unità.
2. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione minima pari al 90% del punteggio massimo attribuibile.
3. Nell'attribuzione della maggiorazione del premio individuale, in caso di parità, si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
a) non aver mai conseguito la Maggiorazione;
b) della media delle migliori valutazioni conseguite nei tre anni antecedenti nell'ambito del triennio precedente;
c) maggiore anzianità di servizio presso l'Ente;
d) maggiore anzianità di età.
4. Per i criteri di calcolo e le modalità di distribuzione dei premi relativi alla maggiorazione della performance individuale, le Parti confermano i medesimi parametri di ripartizione già concordati nel CCDI 2019-2022 a quali si rinvia espressamente (allegato G da intendersi qui trascritto con i soli adeguamenti rispetto alla sostituzione delle categorie alle aree professionali secondo l'art. 12 CCNL 16.11.2022).

Art. 14
Indennità per specifiche responsabilità
(art.84 CCNL 16.11.2022)

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 professionali, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo fino a euro 3.000,00 annui lordi elevabili al massimo di 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.
2. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua,

secondo iseguenti criteri generali:

- 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 organizzativo dell'Amministrazione comunale;
- Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare 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 professionale (ovvero dello stesso profilo).
- 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, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche diretta responsabilità di iniziativa e di risultato;

2. Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, 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, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

a. incarico di Vice-responsabile di un settore/area (unità organizzativa di 1° livello);

b. specifiche responsabilità di responsabile del servizio (intesi come unità organizzative di 2' livello);

c. 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;

d. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);

e. 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;

f. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;

g. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;

h. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;

i. 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;

j. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

k. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

l. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

m. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei contratti, D. Lgs. n. 36 del 2023;

n. 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.

3. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti. I compensi per le specifiche responsabilità per come individuate nel precedente comma 2, vengono così stabiliti:

3.1. l'assegnazione di un incarico di specifica responsabilità individuata al precedente comma 2, lettera a), ovvero di vice-responsabile di un settore/area, comporta l'attribuzione di un compenso fisso pari ad € 2.700,00. L'eventuale assegnazione di più incarichi di vice-responsabile di settore e/o di altre specifiche responsabilità non comporta l'aumento e/o maggiorazioni sul compenso che resta determinato in € 2.700,00. Il compenso si intende riconosciuto proporzionalmente all'orario di lavoro (tempo pieno o parziale) e per i mesi (15 giorni lavorativi sono equiparati al mese) di effettivo svolgimento dell'incarico. Nel caso in cui l'incarico di vice-responsabile ha il profilo di istruttore l'importo del compenso, fisso ed invariabile, è pari a 2.500,00;

3.2. l'assegnazione di un incarico di specifica responsabilità individuata al precedente comma 2,

lettera b), ovvero di responsabile del servizio (intesi come unità organizzative di 2' livello), comporta l'assegnazione di un'indennità di importo variabile secondo l'area di appartenenza fino al massimo di € 2.000,00 elevabile a € 2.200,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) secondo i criteri riportati di seguito. L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentito il Comitato di direttivo, sulla base delle unità di personale interessate e l'importo delle singole indennità,

Il compenso, determinato in misura singola, comunque sempre nel limite massimo previsto dalla fascia e dall'area di assegnazione, viene così quantificato:

A. Indennità assegnata: in base alla fascia del compenso attribuita alla pesatura assegnata per la specifica responsabilità, oltre l'eventuale maggiorazione del 20% in caso di più incarichi di specifiche responsabilità assegnate; a tal fine si rimanda all'allegato 2/A relativo alla scheda afferente la pesatura dell'incarico di specifica responsabilità.

B. Indennità spettante: in base all'indennità assegnata in proporzione alla valutazione espressa dal Responsabile del settore (espressa in centesimi: esempio 90 di valutazione= 90% dell'indennità assegnata in base alla pesatura oltre all'eventuale maggiorazione calcolata sul 90% dell'indennità); a tal fine si rimanda all'allegato 2/B relativo alla scheda di valutazione dell'incarico di specifica responsabilità.

C. Indennità liquidabile: in base all'indennità spettante rapportata al tempo lavorativo (tempo pieno/parziale) e per il numero di mesi (o frazioni superiori a 15 gg.) lavorati nell'anno dell'incarico.

1. Eventuali economie derivanti dalla attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità sono destinate ad alimentare gli altri istituti del CCDI di cui in ultimo la performance sulla produttività organizzativa. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente riproporzionati nei rapporti di lavoro part- time.

Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi sono raggruppati in fasce a cui corrisponde un importo equivalente di compenso per come di seguito indicato:

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI € 2.400,00

Fascia pesatura	Indennità assegnata	Maggiorazione 20%
Punti da 12 a 25	300,00	60,00
Punti da 26 a 38	600,00	120,00
Punti da 39 a 50	900,00	180,00
Punti da 51 a 60	1.200,00	240,00

PER L'AREA ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI € 3.000,00

Fascia pesatura	Indennità assegnata	Maggiorazione 20%
Punti da 12 a 25	800,00	160,00
Punti da 26 a 38	1.200,00	240,00
Punti da 39 a 50	1.600,00	320,00
Punti da 51 a 60	2.000,00	400,00
Vice-responsabile	2.500,00	fisso

PER L'AREA FUNZIONARI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI € 4.000,00

Fascia pesatura	Indennità assegnata	Maggiorazione 20%
Punti da 12 a 25	1.000,00	200,00
Punti da 26 a 38	1.400,00	280,00
Punti da 39 a 50	1.800,00	360,00
Punti da 51 a 60	2.200,00	440,00
Vice-responsabile	2.700,00	fisso

Quando sono attribuiti a titolo di specifica responsabilità più di uno dei "Servizi" (intesi come unità organizzative di 2° livello), la fascia viene calcolata in base al valore delle pesature della fascia più elevata con un aumento del 20% sempre nel limite massimo previsto dalla fascia e dall'area di assegnazione.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazionia cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente/annualmente.

Le procedure finalizzate alla pesatura degli incarichi di specifica responsabilità e della relativa valutazione sono regolate dai criteri riportati negli allegati al presente contratto nominati "schede allegato A1" afferente alla pesatura dell'indennità per specifiche responsabilità e "scheda A2 riguardante "la valutazione finale per la corresponsione dell'indennità per specifica responsabilità".

L'indennità per specifiche responsabilità compete solo per i periodi nei quali la relativa responsabilità viene effettivamente esercitata. L'indennità spettante viene quindi ridotta in base alle assenze effettuate nell'anno di riferimento secondo la seguente tabella:

numero assenze	% decurtazione Indennità
Oltre 79 giorni	75%
Da 66 a 78 giorni	60%
Da 53 a 65 giorni	50%
Da 40 a 52 giorni	30%
Da 27 a 39 giorni	15%
Fino a 26 giorni	0%

Ai fini del calcolo di cui al precedente comma 7, verranno considerate tutte le assenze effettuate a qualunque titolo nell'anno di riferimento, ad eccezione:

- delle assenze per ferie (anche pregresse) e festività soppresse (per la sola quota annuale);
- di quelle per il recupero (riposo compensativo) delle prestazioni di lavoro straordinario;
- dei periodi di astensione obbligatoria relativa alla maternità/paternità;
- delle assenze riconducibili alle fattispecie previste dalla L. 104/92 e s.i. e m.;
- dei periodi causati dagli infortuni sul lavoro;
- giornata per avvenuta donazione di sangue;
- espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
- rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
- permesso sindacale retribuito;
- partecipazione ad assemblee sindacali;
- congedi per le donne vittime di violenza ex art 43 CCNL 2022;
- i periodi di malattia fino a 10 giorni per ogni singolo periodo;

Le eventuali somme decurtate concorrono ad incrementare il budget complessivo disponibile per gli altri istituti.

4. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata preferibilmente entro il mese di aprile dell'anno successivo dal Responsabile del Settore amministrativo, sulla base del numero di mesi (le frazioni superiori a 15 gg. sono considerate mese intero) in cui risultano effettivamente svolte tali responsabilità. È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità. In sede di verifica annuale

delle risorse disponibili i criteri delle specifiche responsabilità potranno essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

5. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare le mansioni superiori previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.

6. In ogni caso i compensi sono erogati nel limite delle risorse annualmente destinate.

Art. 15
Progressioni economiche all'interno delle aree
(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;

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

3. La disciplina dell'istituto delle progressioni orizzontali all'interno delle aree ai sensi dell'art.14 del CCNL del 16.11.2022, è stabilita nella "parte III" del presente CCDI.

Art. 16
Criteri determinazione retribuzione risultato titolari incarico EQ
(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)

1. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q. sono definiti secondo i seguenti criteri:

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime E.Q.;

b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei seguenti criteri, tenendo conto del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico *ad interim [quest' ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo]* seguendo il seguente calcolo:

- Retribuzione assegnata = Retribuzione nominale x rapporto di lavoro (part time)

– Retribuzione spettante = Retribuzione assegnata x tempo lavoro (mesi lavorati)

– Peso posizione (%) = Indennità posizione spettante X 100/Totale risorse per retribuzione di posizione.

– Retribuzione di risultato teorica massima individuale = Peso posizione (%) X Totale risorse per retribuzione di risultato / 100

– Retribuzione di risultato da erogare = Retribuzione di risultato teorica massima individuale X valutazione /100 + eventuale compenso per incarico ad interim;

– Ridistribuzione economie come al seguente comma 3.

2. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilità dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

3. Le eventuali economie derivanti dalla ripartizione dell'indennità di risultato secondo l'applicazione dei precedenti commi vengono ridistribuite ai medesimi incaricati di elevata qualificazione proporzionalmente alla votazione conseguita.

Art. 17
Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-*bis* CCNL-2018 e art. 84-*bis* CCNL-2022)

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 Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale può essere sottoposto nello svolgimento della propria attività lavorativa.

3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il compenso; 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. L'effettiva individuazione degli aventi diritto è di competenza del Responsabile della struttura organizzativa nell'ambito della quale sono espletate le attività/prestazioni.

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie 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, per cui ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa, per come appresso individuate.

7. Il permanere delle condizioni che determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato a cura del competente Dirigente/Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente con cadenza periodica e ogni qualvolta sia necessario.

8. Le Parti individuano la casistica dell'Indennità condizioni di lavoro in quella riportata nella Tabella Allegato 4 al presente CCDI, dove a fianco di ogni fattispecie è riportato l'importo giornaliero o per evento da corrispondere per l'effettiva ricorrenza e prestazione effettuata.

9. Il pagamento delle indennità avverrà mensilmente sulla base di una dichiarazione annuale resa dai Responsabili dei Settori che individueranno le unità di personale loro assegnate aventi titolo alla corresponsione e sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze, gli stessi comunicheranno tempestivamente al Servizio Personale eventuali variazioni.

10. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

Art. 18
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7, comma 4, lett. g) Ccnl 16/11/2022)

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

Art. 18.1
Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

[art. 67, comma 3, lettera a) CCNL-2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022]

In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001,

si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Responsabile PO o EQ competente.

Art. 18.2
Compensi previsti da disposizioni di legge

[art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022]

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016;
- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del d.lgs. 36/2023;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/ 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente. Per le PO o incaricati EQ vi provvede il segretario comunale.

Art. 18.3
Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione

(art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011)

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate

annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente - secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dall'organo politico dell'ente - con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente;
3. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo, *ex* art. 82, comma 2, CCNL-2022;
4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.

Art. 19
Indennità di servizio esterno
(art. 7, comma 4, lett. e) Ccnl 16/11/2022)

1. Il presente articolo si applica esclusivamente al personale della polizia locale che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e dà attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) ed w) del CCNL-2022.
2. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-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 misura dell'indennità va da € 3 a € 5 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
Il Responsabile del Settore Vigilanza dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti. La presente disciplina trova applicazione dalla data di stipula del presente CCI. Sino a tale data continua ad applicarsi la misura dell'indennità già prevista nel precedente CCI.
Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Art. 20
Indennità di funzione
(art. 7, comma 4, lett. w) Ccnl 16/11/2022)

1. L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL-2022, viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità, da erogare mensilmente.
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera a) e 80, comma 2, lettera f) del CCNL-2022.

TITOLO III - ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 21
Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione
(art. 23 CCNL)

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.
2. A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente CCDI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

Art. 22
Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
(art. 7, comma 4, lett. n, CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;

- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;

- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;

- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

a. patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

b. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

c. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

d. patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

e. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

3. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

4. Le parti prendono atto che il personale ex LSU/LPU stabilizzato a tempo parziale negli anni 2020 e 2021 si intende escluso dalla percentuale di cui al primo comma del presente articolo.

Art. 23
Reperibilità

(art. 7 comma 4, lett. i), CCNL)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente ad inizio anno e, ove occorra, anche nel corso dell'anno.

2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese.
3. Il compenso, da liquidarsi con cadenza trimestrale, per il servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24 del CCNL 21/05/2018 ed è pari a € 10,33 lordi per 12 ore al giorno.
4. 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. L'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
5. L'indennità viene incrementata a euro 13,00, per ogni turno di dodici ore, per le giornate eccedenti le ordinarie 6 mensili così come per la reperibilità prestata nelle giornate festive.
6. Ogni Responsabile del servizio deve provvedere, nell'ambito della struttura organizzativa della quale è responsabile, all'organizzazione del servizio di reperibilità di competenza, disponendo formalmente e per tempo i turni settimanali/mensili di reperibilità indicando le unità di personale interessate, i periodi giornalieri e gli orari prestabiliti. Delle disposizioni di servizio deve essere data comunicazione al Sindaco, al Segretario comunale, al Personale coinvolto, al Servizio Personale e a eventuali Autorità competenti interessate ai servizi svolti in reperibilità.

Art. 24
Turnazioni

(art. 7, comma 4, lett. l), z), ac, - art.30 CCNL)

1. Fatte comunque salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese può essere superiore a 10.
2. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30 comma 8 del CCNL 16/11/2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;

Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
3. Al Responsabile di settore è riconosciuta, d'intesa con i dipendenti, la facoltà di concedere ai 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). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30

gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.

Art. 25
Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

(art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022 - art. 22 CCNL 1.4.1999)

Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il responsabile dell'area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.

Art. 26
Lavoro straordinario

(art. 7 comma 4 lett. r), s) – art. 32 CCNL)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal competente Responsabile di Settore, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga dall'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1.04.1999.
3. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali.
4. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del Responsabile della struttura di appartenenza e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 2.

5. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo del lavoro straordinario dell'Ente.
6. In applicazione dell'art. 56–ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50/2017 i servizi aggiuntivi 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.
7. In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera o) e s); 29, comma 2; 33, comma 2, del CCNL-2022, le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente, non può superare le 180.

Art. 27
Banca delle ore
(art. 7 comma 4 lett. o) – art. 33CCNL)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 33 del CCNL 16.11.2002, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 30 ore modificabile secondo esigenze particolari. Le ore accantonate, ai sensi dell'articolo 33 del CCNL 16.11.2022 possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

Art. 28
Flessibilità dell'orario di lavoro
(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)

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.
2. 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, fatti salvi i servizi che per la loro natura

necessitano di una diversa articolazione oraria.

3. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare e sociale, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro il mese successivo dalla maturazione dello stesso, in accordo con il Responsabile di servizio;

b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;

c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;

d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili/Segretario comunale;

e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;

4. 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/Dirigenti, 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.

5. I Responsabili 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 ordinariamente disciplinato con propri atti organizzativi di lavoro del personale dipendente.

6. 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) 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 2022;

d) Si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie, scuole dell'obbligo e di istruzione secondaria di 2° grado;

e) Siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;

f) Siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi;

g) Sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

7. L'ente nell'individuazione delle fasce di flessibilità, al fine di garantire una maggiore conciliazione

travita 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.

8. 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 posticipata 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.

9. 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 delpersonale addetto alla medesima struttura.

10. 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 dei 2 mesi successivi a quello di maturazione, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile E.Q. 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.

11. Nel caso di mancato recupero del debito orario per come stabilito ai precedenti commi, 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.

12. 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/Responsabile, 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 15:00 e le16:30 o articolazioni orarie similari con i medesimi intervalli. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.

13. 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.

14. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle

proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazionecollettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 29
Pausa e Riposi intermedi

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 e della eventuale consumazione del pasto.
2. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:

a) Personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;

b) Personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

c) Personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2022;

d) Personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie e di istituti di istruzione di 1° e 2° grado;

e) Personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

3. 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, come di seguito elencati, 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, per le seguenti aree di personale:

a) All'area della protezione civile;

b) All'area della vigilanza;

c) All'area tecnica dei lavori pubblici nel caso di servizio esterno continuato nel territorio comunaleper la sorveglianza e la conduzione delle attività dei cantieri;

d) All'area scolastica ed educativa;

e) Alla attività della biblioteca;

f) Alle attività degli Assistenti Sociali che svolgo visite domiciliari nel territorio comunale;

g) Alle attività dei dipendenti che prestano assistenza in via continuativa durante le riunioni degli organi collegiali.

4. Ai sensi dell'art. 8 comma 3 del D. lgs 66/2003 i dipendenti sono inoltre autorizzati ad usufruire di una pausa intermedia, non retribuita né computata come orario di lavoro, non inferiore ai 10 minuti al fine di sospendere la ripetitività lavorativa e il recupero delle energie, anche prima del raggiungimento delle 6 ore consecutive di lavoro. Tale pausa intermedia deve essere registrata tramite gli orologi marcatempo e deve essere recuperata al termine dell'orario di lavoro che pertanto si prolungherà di almeno 10 minuti e comunque di tanti minuti quanto è durata la pausa intermedia.
5. Nel caso in cui il dipendente usufruisca di tale pausa intermedia, le sei ore lavorative superate le quali deve essere rispettata la pausa obbligatoria di almeno 10 minuti, decorrono dal rientro in servizio dalla pausa intermedia, e pertanto nell'ambito di queste ulteriori sei ore lavorative oltre al completamento dell'orario di lavoro, comprensivo anche della pausa intermedia usufruita, è possibile effettuare lavoro straordinario o effettuare recupero di permessi brevi.

Art. 30

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 e lavorativo, le parti si incontrano almeno due volte all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
2.L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D. Lgs. n. 81/2008.
3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno due volte all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 31

Orario multiperiodale

(art. 7 comma 4 lett. q), e art 31 CCNL)

Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL 16/11/2022, tenendo conto delle esigenze di servizio e in

corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n. 26 settimane. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 16/11/2022.

Art. 32
Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali

L'arco temporale entro cui deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di 10 mesi in presenza di comprovate esigenze organizzative principalmente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuate dall'ente, sentiti i soggetti sindacali.

Art. 33
Servizio mensa e buono pasto
(art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)

1. Il servizio mensa e buono pasto sostitutivo è regolato dall'art 35 del CCNL 16.11.2022 ed è materia di informazione preventiva e di confronto, per come stabilito dagli artt. 4, 5 e 35, comma 1, del CCNL 16.11.2022.

2. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti della durata di 30 minuti, da collocare all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:

a) Addetti coinvolti nei servizi di protezione civile, a condizione che vengano svolte almeno sei ore di lavoro.

b) Area della vigilanza

c) Servizi bibliotecari, scolastici, educativi, museali

d) Area tecnica dei lavori pubblici nel caso di servizio esterno continuato nel territorio comunale per la sorveglianza e la conduzione delle attività dei cantieri;

e) Attività degli Assistenti Sociali che svolgono visite domiciliari nel territorio comunale;

f) Attività dei dipendenti che prestano assistenza in via continuativa durante le riunioni degli organi collegiali.

Art. 34

Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale

(art. 53 c. 2 del CCNL 2018 e all'art. 7, comma 4, lett. n) CCNL 16.11.2022)

1. Si conviene la possibilità di incrementare fino al 30% rispetto al tetto massimo per ogni area contrattuale 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 nelle seguenti gravi e documentate situazioni familiari:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale/familiare, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica,

derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

2. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

3. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area contrattuale, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 35

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi.

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti concordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:

- le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
- Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

2. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà in presenza di giustificate criticità

organizzative.

Art. 36

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, scuolematerne 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 turninotturni si tiene conto delle disponibilità individuali.

Art. 37

Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria

1. È costituito un fondo per compensare l'attività di notifica svolta dai messi notificatori su richiesta dell'Amministrazione Finanziaria. Il compenso spettante al Comune è di € 5,88 per atto, che potrà essere aggiornato in seguito a modifiche normative.
2. Entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento l'ufficio competente provvede alla quantificazione del fondo pari all'80% delle entrate complessive per proventi da notifica su richiesta dell'Amministrazione Finanziaria, compreso oneri riflessi ed IRAP, con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche. L'importo destinato ai dipendenti interessati deve essere annualmente inserito nel Fondo Risorse Decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2022.
3. Per determinare l'incentivo attribuito a ciascun dipendente si procede nel modo seguente:
   - determinazione dell'ammontare del fondo dell'anno in esame pari all'80% del totale delle entrate riscosse per rimborso spese di notifica effettuate su richiesta dell'Amministrazione Finanziaria, comprensivo di oneri riflessi ed IRAP;
   - individuazione, per ciascun anno di notifica, dei dipendenti che hanno svolto l'attività e del numero di notifiche individualmente effettuate;

- determinazione dell'incentivo individuale sulla base del numero di notifiche effettuate. Sono comunque esclusi dall'incentivo i dipendenti che nell'anno di riferimento hanno avuto una valutazione della performance individuale inferiore a 60% del valore massimo attribuibile.
- le somme non possono in alcun caso essere riportate nell'anno successivo ed eventuali risparmi costituiranno economie di bilancio.

Art. 38
Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro

Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, può essere applicata una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi, garantendo gli stessi livelli quali quantitativi dei servizi all'utenza.

Art. 39
Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16.11.2022.
2. A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente CCDI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

Titolo IV - Personale educativo e scolastico e Polizia locale

Capo I: personale educativo e scolastico

Art. 40

Incentivi personale educativo e scolastico

1. Possono essere previsti 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, tali attività devono essere preventivamente definite in contrattazione decentrata e regolamentate a inizio anno.
2. Con riferimento al comma 1 del presente articolo, alle insegnanti della scuola materna comunale e alle educatrici di asilo nido e al restante personale scolastico e degli asili nido è riconosciuto un incentivo a titolo di performance organizzativa di cui al precedente art. 15 (costituite con le risorse di cui all'art. 79, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022, e destinate ai sensi dell'art. 81, comma 4, del CCNL 16.11.2022) per le seguenti attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico:
   - realizzazione di centri estivi;
   - realizzazione di servizi durante le chiusure per le feste natalizie e pasquali;
   - realizzazione di dopo scuola;
   - aggiornamento effettuato in giornate al di fuori del calendario scolastico;
   - attività di programmazione del piano di lavoro e verifica risultato effettuate in giornate al di fuori del calendario scolastico;
3. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra gli obiettivi di cui al comma 2, ilcui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).
4. I premi correlati alla performance organizzativa del presente articolo vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo quali - quantitativo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita attestazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.
5. Possono, altresì, essere previsti incentivi economici 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), tali attività vanno preventivamente definite in contrattazione decentrata e regolamentate a inizio anno.

CAPO II - Polizia Locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale, che svolge le funzioni

tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel Titolo VI – Sezione per la polizia locale del CCNL 21.05.2018.

Art. 41
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 privatiai sensi dell'art. 22 comma 3 del D.L. 50 del 2017 convertito nella Legge 96/2017 i servizi aggiuntivi richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano all'Ente 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 ascriversi anche 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.
5. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattereprivato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

6. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto. Fino alla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI sono fatti salvi gli effetti della complessiva

disciplina previgente.

7. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste, come specificato ai precedenti commi 1, 2 e 3, a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art. 42

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. Si conviene che la presente indennità spetta se, nel corso del mese, le giornate in servizio esterno siano uguali o maggiori al 50% delle giornate lavorate nel mese o comunque siano, nel corso del mese, almeno 10 giornate lavorate in servizio esterno;
3. Gli importi giornalieri da corrispondere sono i seguenti:

Tipologia	Attività svolta	Importo giornaliero
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno maggiore di 3 ore nell'arco orario 07:00 – fino a prima delle 18:00	€ 3,00
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale maggiore di 3 ore, con inizio turno dopo le ore 18.00 fino a prima le 22.00	€ 3,50
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario festivo diurno maggiore di 3 ore	€ 4,00
D	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno maggiore di 3 ore nell'arco orario dalle 22:00 – fino a prima delle 07:00	€ 4,50
E	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno	€ 5,00

	festivo nell'arco orario dalle 22:00 – fino a prima delle 07:00	

4. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 51% di orario giornaliero in servizi esterni.
5. Se il servizio esterno viene effettuato a scavalco dei casi di arco orario sopra enunciati, l'importo da riconoscere è quello relativo all'arco orario in cui la prestazione in servizio esterno è prevalente.
6. L'elenco degli istruttori e funzionari di polizia locale aventi diritto alla indennità di servizio esterno è stabilito con atto di gestione del Dirigente/Responsabile/Comandante Settore polizia locale. Il compenso è corrisposto mensilmente sulla base di una attestazione del Dirigente / Responsabile / Comandante della presenza delle condizioni previste dai commi del presente articolo. La percentuale di attività svolte all'esterno dell'ente deve risultare dal sistema automatizzato di rilevazione presenze / assenze e la corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
7. L'indennità di cui al presenta articolo:
- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

8. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può anche essere finanziata dai proventi del codice della strada.

Art. 43
Utilizzo Proventi delle violazioni al Codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente 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 Personale in servizio a tempo indeterminato, in coerenza con le previsioni legislative, 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. 82 del CCNL 16/11/2022 e dell'art. 24 del presente CCDI;

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, in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente e su proposta del Dirigente / Responsabile / Comandante Settore Polizia Locale.

3. La destinazione della somma di cui al comma 1 lett. c), operata con delibera di Giunta Comunale, è al lordo oneri ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

Art. 44
Indennità di funzione del Personale della Polizia Locale

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL, 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 e/o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia, cui devono adeguarsi i regolamenti comunali.

2. I criteri generali che sovrintendono all'attribuzione e all'erogazione dell'indennità di funzione sono i seguenti:

a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni implicanti specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente;

b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate a inizio anno con provvedimento del Dirigente/Responsabile/Comandante della Polizia Locale sentito il Segretario dell'Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli Uffici di P.L. e dei servizi da espletare e con la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

c) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

e) In sede di contrattazione decentrata annuale, con l'Accordo per la ripartizione e destinazione del Fondo Risorse Decentrate, le Parti stabiliscono:

- la percentuale ovvero l'importo complessivo da destinare all'indennità di funzione;
- le modalità per l'attribuzione e l'erogazione dell'indennità di funzione, valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, in relazione alla dimensione dell'Ente e al n° degli addetti del Corpo

Settore/Ripartizione/Servizio Polizia Locale, e tenendo conto del grado rivestito dalle unità di personale appartenenti alla struttura organizzativa e di quanto stabilito dalla procedura prevista all'art. 19 del presente CCDI.

3. Gli incarichi di specifica responsabilità 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 Dirigente/Responsabile del Settore/Comandante:

- 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. L'indennità per specifiche responsabilità di norma non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata, con la specificazione dei casi elencati all'art. 19, commi 9 e 10 del presente CCDI. È esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità. Per il personale part time l'indennità è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

5. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, dal Dirigente/Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)

6. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;

b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori;

f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI;

g) L'indennità non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84del CCNL 16.11.2022

Titolo V – Disposizioni finali

Art. 45

Misure concernenti la Salute e la Sicurezza sul Lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

a) 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.

b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie
e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda il benessere psicofisico, sociale, organizzativo e lavorativo.

d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

e) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su 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.

2. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. Lgs. n. 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 46

Procedure di riesame della valutazione della performance e contraddittorio. Ricorsi

Il Regolamento di misurazione e valutazione della Performance deve contenere:

- le procedure di riesame della valutazione della performance di ogni dipendente e le modalità

dirichiesta ed effettuazione del contraddittorio;

- le procedure di ricorso ad un grado superiore per ogni decisione assunta in relazione alle premialità correlate alla valutazione della performance.

2. In ogni caso, i Dirigenti/Responsabili P.O. entro 7 giorni dalla consegna degli esiti della loro valutazione possono presentare richiesta di riesame al NIV/OIV, motivando puntualmente l'oggetto della contestazione. Sulle controdeduzioni, previo contraddittorio con l'interessato, il NIV/OIV decide entro e non oltre i successivi 7 gg. dalla data di effettuazione del contraddittorio, comunicando contestualmente l'esito al valutato. Alla decisione di riesame di prima istanza del NIV/OIV, il dipendente contro la decisione del NIV/OIV può ricorrere entro i successivi 5 gg. al Sindaco, che decide, con l'eventuale supporto del Segretario Comunale, entro e non oltre 10 gg. dal ricevimento del ricorso. L'intero iter di riesame e ricorso non può superare complessivamente i 30 gg., successivamente il valutato potrà ricorrere al Giudice competente in materia.

3. I dipendenti valutati dai Dirigenti/Responsabile P.O.:

- entro 7 giorni dalla consegna della Scheda di Valutazione individuale Performance possono presentare richiesta di riesame al Dirigente/Responsabile P.O. valutatore, motivando puntualmente l'oggetto della contestazione;
- sulle controdeduzioni, previo contraddittorio con l'interessato, il Dirigente/Responsabile P.O. valutatore decide entro e non oltre 7 gg. dalla data di effettuazione del contraddittorio, comunicando contestualmente l'esito al valutato;
- ricevuta la decisione di riesame di prima istanza del Dirigente/Responsabili P.O. valutatore, il dipendente può ricorrere al NIV/OIV entro i successivi 5 gg. contro la decisione di riesame del valutatore;
- il NIV/OIV decide sul ricorso entro e non oltre 10 gg. dal suo ricevimento e comunica contestualmente la decisione al dipendente ricorrente. L'intero iter di riesame e ricorso non può superare complessivamente i 30 gg., successivamente il valutato potrà ricorrere al Giudice competente in materia.

Art. 47

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Con cadenza annuale, di norma nel mese di marzo, e comunque ogni volta che una delle Parti lo chieda, entro e non oltre 10 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le Parti possono verificare la corretta e puntuale applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

2. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed il/i soggetto/i sindacale/i richiedente/i e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui

le parti assumono e danno seguito agli impegni concordati per il superamento delle criticità applicative stabilendo le relative modalità, le fasi e le scadenze per adempiere. Di quanto emerge a conclusione della verifica le Parti sono impegnate a tenerne conto nella successiva sessione negoziale in sede di contrattazione decentrata. Il Verbale viene trasmesso al Sindaco e alla Giunta comunale, a tutti i Dirigenti/Responsabili interessati e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

Art. 48
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 esplicita 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.

	Comune di Bruzzano Zeffirio **Città metropolitana di Reggio Calabria**

CCDI 2023/2025

PARTE II

INTESA ECONOMICA
ANNO 2023

1. Risorse disponibili per l'anno 2023

Le parti prendono atto che, con determinazione dirigenziale n. 280 del 15.12.2023, è stato costituito il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023 quantificato in complessivi **€ 109.438,85** di cui € 48.547,92 quali risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità (risorse decentrate c.d. "stabili") ed € 60.890,93 quali risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità (risorse decentrate c.d. "variabili").

2. Destinazione delle risorse

Le risorse disponibili per l'anno 2023 sono ripartite secondo il seguente prospetto:

RIEPILOGO VOCI - Accordo decentrato 2023	
Istituto	**Importo**
Fondo - parte stabile	€ 48.547,92
Fondo – parte variabile	€ 60.890,93
Totale	**€ 109.438,85**
quota indisponibile della parte stabile del fondo (limite fondo 2016- Peo-comparto)	€ 19.241,37
Totale quota indisponibile	€ 19.241,37
Parte stabile disponibile	**€ 90.197,48**
quota indisponibile della parte variabile del fondo	€ 56.327,93
Totale quota indisponibile	€ 56.327,93
Parte variabile disponibile	**€ 4563,00**
Totale parte stabile e variabile a contrattare	**€ 33.869,55**
Utilizzo parte disponibile:	
Specifiche Responsabilità	€ 2.750,00
Indennità condizione di lavoro	€ 6.500,00
Reperibilità	€ 3.000,00
Maneggio valori	€ 0,00
Differenziali stipendiali	€ 10.050,00
Totale utilizzo risorse istituti	**€ 22.300,00**
Disponibilità residua 2023	
Economie 2022	€ 46.327,93
Produttività e miglioramento dei servizi	**€ 11.569,55**
Performance organizzativa (50%)	€ 5.784,78
Performance individuale (50%)	€ 5.784,78

Nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e dell'art. 14 e della tabella A "misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali" del CCNL 16.11.2022, le parti stabiliscono di destinare un importo pari ad € 10.050,00 per le progressioni economiche all'interno delle aree così ripartite:

area	*partecipanti*	*50%*	*differenziale*	*importo*
funzionari EQ	3	2	1600	3200,00
funzionari	0	0		
istruttori	3	2	750	1500,00
operatori esperti	7	4	650	2600,00
operatori	9	5	550	2750,00
Costo complessivo				10.050,00

	Comune di Bruzzano Zeffirio **Città metropolitana di Reggio Calabria**

PARTE III

CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE "DIFFERENZIALI DISPENDIALI"

Adeguato alle disposizioni di cui all'art. 14 del C.C.N.L. 16.11.2022, Comparto Funzioni Locali, Triennio 2019-2021

Articolo 1
Normativa di riferimento

1. L'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree professionali è disciplinato nel rispetto delle seguenti disposizioni normative e contrattuali:
- art. 52, comma 1-bis, terzo periodo, del D.Lgs. n.165/2001;
- art. 23, commi 1 e 2, del D.Lgs. 150/2009;
- art. 14 del CCNL, funzioni locali, del 16.11.2022.
2. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del citato CCNL, la definizione delle procedure previste per le progressioni economiche per come di seguito disciplinate è stato oggetto di preventiva contrattazione ai sensi dell'art. 14, lettere a), b), d), e), f) e g).

Articolo 2
Disciplina e finalità

1. L'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree professionali è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie funzioni. L'obiettivo del presente disciplinare è quello di valorizzare la professionalità dei dipendenti anche in relazione al ruolo e gli incarichi ricoperti nell'organizzazione dell'ente stabilendo, nei limiti concessi dal ripetuto CCNL e della contrattazione integrativa, degli appositi criteri di selezione capaci di promuovere il merito e la competenza.
2. Le progressioni economiche si realizzano mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022, che specifica altresì il numero massimo di «differenziali stipendiali» attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina, ovvero dal 01.04.2023, fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
3. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli articoli del
CCNL, funzioni locali, del 16.11.2022 e, in particolare:
- art. 92 (Personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area Istruttori);
- art. 96 (Personale di cui alla Sezione Polizia Locale, inquadrato nell'Area degli istruttori, che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti);
- art. 102 (Personale iscritto ad ordini e albi professionali inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari ed EQ;
- art. 106 (Personale appartenente ai profili sanitari socio-sanitari o socio-assistenziali al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale, l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali).
4. Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area professionale	*Importo differenziale*	*Numero passaggi*
Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale:	Numero massimo: 5

	euro 550	
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area istruttori, personale educativo e docente	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.600	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Articolo 3
Finanziamento delle progressioni economiche

1. Le progressioni economiche sono finanziate annualmente e permanentemente dalla parte stabile del fondo per le risorse decentrate ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL del 16.11.2022.
2. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), CCNL 16.11.2022, spetta alla contrattazione integrativa, prima dell'avvio di ogni selezione, l'individuazione delle risorse decentrate espressi in termini percentuali o in valori assoluti da destinare alle progressioni economiche e del corrispondente numero di differenziali stipendiali sostenibili per ciascuna area professionale nel limite della percentuale individuata al successivo art. 4 ai sensi dell'art.14, comma 2, lett. b, del CCNL del 16.11.2022.
3. L'individuazione delle risorse da destinare alle progressioni economiche in sede di C.C.D.I., non potendo tenere conto dell'eventuale superiore spesa legata ai diritti alla maggiorazione per i profili di cui al precedente art. 2, comma 3, così come a possibili risparmi dovuti alla mancata assegnazione di tutti i posti messi a bando, è una stima previsionale da verificarsi a consuntivo all'esito della selezione in occasione della relativa determinazione di nomina di vincitori secondo i seguenti criteri:
- nel caso del mancato utilizzo di tutte le risorse destinate alle progressioni economiche, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali;
- nel caso di maggiore costo per le progressioni rispetto a quella stimata, la spesa andrà ad erodere lo stanziamento previsto per l'incentivazione della produttività dell'anno.

Articolo 4
Limite quota numero progressioni

1. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale il 50% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni per ogni area professionale di riferimento.
2. Ai fini dell'individuazione del numero per area dei dipendenti aventi titolo a partecipare alla selezione di cui al comma precedente, si tiene conto del contingente del personale esistente al 1° gennaio dell'anno di decorrenza.

3. Con riferimento alla percentuale di cui al primo comma del presente articolo, ogni qual volta il computo delle progressioni economiche derivante dall'applicazione delle percentuali ivi previste assommi a una cifra decimale, si farà ricorso al criterio dell'arrotondamento aritmetico per eccesso, sempre nei limiti delle risorse stanziate.

Articolo 5
Graduatoria apposita per i dipendenti di Elevata Qualificazione

Per l'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione sono previste due graduatorie separate di cui una specifica per i funzionari con Elevata qualificazione e l'altra per il restante personale della medesima area.

Articolo 6
Periodicità delle selezioni ed avvio della selezione

1. Le selezioni vengono effettuate annualmente mediante procedura selettiva, previa contrattazione dell'utilizzo delle risorse economiche per l'anno di riferimento e avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto definitivamente il contratto integrativo che ne prevede lo svolgimento.
2. L'avvio della procedura selettiva è indetto con l'approvazione e diffusione di un avviso a cura del responsabile dell'area amministrativa che renda noti ai dipendenti:
   a) L'avvio della selezione, il numero dei posti disponibili ed i tempi della procedura;
   b) Le modalità di partecipazione compresa l'eventuale modulistica;
   c) Le modalità e i criteri di svolgimento della selezione;
   d) La previsione della fase di reclamo della valutazione;
   e) La decorrenza delle progressioni che verranno riconosciute.
3. Una volta scaduto il termine per la presentazione delle domande, la verifica dell'ammissibilità o dell'esclusione delle istanze ai sensi dei successivi articoli è condotta dal Segretario generale per le domande presentate dai dipendenti responsabili di settore mentre, per il restante personale, da parte del Responsabile dell'Area amministrativa.
4. Terminata la verifica sull'ammissibilità o sull'esclusione delle domande, il Segretario generale convoca i Responsabili di settore per la valutazione delle istanze secondo i criteri del presente disciplinare.

Articolo 7
Commissione esaminatrice

1. La valutazione delle istanze dei dipendenti ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche è così effettuata:
- dai Responsabili di Settore, riuniti in comitato, per il personale rispettivamente assegnato;
- dal Segretario comunale per i dipendenti titolari di incarico EQ-responsabili di struttura apicale.
2. Con avviso da pubblicarsi all'albo pretorio dell'ente e nella sezione "amministrazione trasparente", sottosezione "bandi di concorso" viene data comunicazione ai partecipanti della conclusione della procedura di verifica dei requisiti di ammissione o esclusione nonché della valutazione assegnata ai dipendenti in apposite schede.
3. Detto avviso, inoltre, deve contenere l'invito ai dipendenti a ritirare la scheda di valutazione presso l'ufficio compente agli affari del personale con l'avvertimento che, entro e non oltre 10

giorni dalla pubblicazione del medesimo avviso, ciascun soggetto valutato può presentare in caso di dissenso, reclamo motivato al Nucleo interno di valutazione/OIV secondo il successivo art. 8.

Articolo 8
Reclamo

1. Il reclamo nel rispetto del termine di cui al precedente art.7, è formulato dal dipendente al Nucleo interno di valutazione/OIV per mezzo di una nota scritta dove dovranno essere evidenziati gli elementi sulla base dei quali si ritiene contestabile la valutazione.
2. Il Nucleo di valutazione /OIV ovrà esprimersi sulla corretta applicazione, da parte del valutatore, delle norme procedurali di cui al presente disciplinare e del rispetto dei principi e delle disposizioni in materia di progressioni economiche, entro 10 (dieci) giorni dalla presentazione del reclamo dandone comunicazione scritta al dipendente interessato, al Valutatore ed al Segretario comunale. In caso di rilievi, propone una possibile soluzione che possa redimere la controversia. Il parere del Nucleo interno di valutazione/OIV non assume in ogni caso valore vincolante per il valutatore fatto sempre salvo il diritto del dipendente di impugnare il provvedimento di approvazione della graduatoria finale nelle forme e nelle sedi previste per legge.

Articolo 9
Approvazione definitiva delle graduatorie e nomina vincitori

Scaduti i termini per eventuale proposizione di reclami o, in caso di reclami, in esito alla definizione degli stessi, con determinazione del Responsabile del Settore Amministrativo vengono approvati definitivamente gli atti delle selezioni e le graduatorie di merito nonché vengono dichiarati i vincitori sulla base del posto utile occupato in graduatorie e delle somme stanziate per la progressione economica.

Articolo 10
Modalità di attribuzione del differenziale economico

Il differenziale economico è attribuito ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente nella rispettiva graduatoria per area, sulla base delle risorse disponibili, fino alla concorrenza del numero fissato per ciascuna area.
A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito
il candidato con maggiore anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.
Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da oltre 6 anni, è attribuito un punteggio ulteriore pari al 3% (arrotondato per eccesso) del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui al presente disciplinare.

Articolo 11
Requisiti per concorrere alla selezione

1. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina

l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79.

2. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori in possesso dei seguenti requisiti al momento dell'indizione della selezione:

a. avere in essere o essere stati titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (sia pieno che parziale) nel periodo di decorrenza della progressione economica all'interno delle aree. A tal fine il dipendente deve avere prestato servizio effettivo nell'anno di decorrenza della progressione economica per almeno 80 giorni lavorativi anche non consecutivi.

b. non avere beneficiato negli ultimi 2 (due) anni antecedenti la decorrenza del differenziale stipendiale di alcuna progressione economica. A tal fine, si considera anche il servizio prestato, pure parzialmente, in altri Enti del comparto funzioni locali. Inoltre, con riferimento ai dipendenti assunti a seguito di procedura di stabilizzazione, già titolari di contratti a termine presso il Comune di Bruzzano Zeffirio (ex LSU/LPU, assistenti sociali), si ritiene che i periodi lavorativi resi nell'ambito di un precedente rapporto di lavoro a tempo determinato, nello stesso profilo e categoria instaurato con il medesimo ente, concorrono ai fini della sussistenza del presente requisito. Tale periodo rileverà anche ai fini dell'ulteriore requisito di ammissione relativo all'assenza negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa di cui alla successiva lettera c);

c. non essere incorsi, negli ultimi 2 anni dalla data di scadenza del termine di presentazione della domanda ai sensi del precedente art.5, in 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 dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

d. Non avere già ottenuto il numero massimo di differenziali cumulativi di tutti i rapporti con le pubbliche amministrazioni previsti per ciascuna area ai sensi del CCNL del 16.11.2022 a prescindere dal numero di progressioni economiche beneficiate in applicazione del CCNL del 21.05.2018 e precedenti.

Articolo 12
Criteri per la valutazione e l'assegnazione dei punteggi

1. Ai sensi del citato art. 14, comma 2, lett. d) ed e), del CCNL del 16.11.2022, la procedura di selezione deve essere definita dai seguenti tre criteri:

1. "Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali;
2. "Esperienza professionale";
3. "ulteriori criteri" nell'ambito dei quali si è inteso individuare degli appositi parametri utili alla valorizzazione del merito e della competenza dei dipendenti.

2. Attraverso le selezioni viene attribuito un punteggio per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione fino al raggiungimento di un totale massimo possibile di punti 100 di cui n.40 punti attinenti alla media delle ultime tra valutazioni annuali; n. 20 punti per l'esperienza professionale; n. 40 punti per ulteriori criteri.

Articolo 13
Media delle ultime tre valutazioni annuali
(Max punti 40 - peso complessivo 40%)

1. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno di decorrenza della progressione.
2. Per valutazione della performance si intende:
- la valutazione ai fini dell'attribuzione della "produttività" per il personale dipendente;
- la valutazione ai fini dell'attribuzione "dell'indennità di risultato" per i Responsabili di Settore.
3. In caso di assenza di valutazione in una o più annualità del triennio precedente, si considerano, a ritroso nel tempo, se disponibili, le ultime tre annualità utili; in caso di nuove assunzioni intervenute successivamente al terzo anno antecedente, ai fini del presente articolo, si considera il biennio precedente utile ed eventualmente la frazione di anno utile oltre il biennio.
4. La valutazione deve essere calcolata sulla media del triennio, per un punteggio massimo di 40 punti, calcolato per come di seguito indicato:

media triennio fascia da/a		**punti**
100		40
97	99,99	39
94	96,99	38
92	93,99	37
89	91,99	36
87	88,99	35
84	86,99	34
82	83,99	33
79	81,99	32
77	78,99	31
74	76,99	30
72	73,99	29
69	71,99	28
67	68,99	27
64	66,99	26
62	63,99	25
60	61,99	24

Articolo 14
Esperienza professionale
(Max punti 20 - peso complessivo 20%)

1. Per esperienza professionale si intende quella maturata, ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettera d, numero 2, nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nel Comune di Bruzzano Zeffirio o in altra amministrazione del comparto funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Inoltre, con riferimento ai dipendenti assunti a seguito di procedura di stabilizzazione, già titolari di contratti a termine presso il Comune di Bruzzano Zeffirio (ex LSU/LPU, assistenti sociali), si ritiene che i periodi lavorativi resi nell'ambito di un precedente rapporto di lavoro a tempo determinato, nello stesso profilo e categoria instaurato con il medesimo ente, concorrono ai fini della sussistenza del punteggio. Al servizio prestato ad orario parziale (part-time) è attribuito un punteggio proporzionale alla durata degli stessi.

2. Al presente criterio è stabilito un punteggio massimo di 20 punti, attribuibile nel seguente modo:

Esperienza	punti
Per ogni anno di servizio o frazione superiore a 6 mesi	2

Esempio di attribuzione punteggio in base all'orario effettivo

punteggio anni servizio	*ore*	*percentuale*	*punti*
tempo pieno	36	100 %	2
tempo parziale	32	88,89 %	1,78
tempo parziale	30	83,33 %	1,67
tempo parziale	26	72,22 %	1,44
tempo parziale	24	66,67 %	1,33
tempo parziale	23	63,89%	1,28
tempo parziale	21	58,33 %	1,17
tempo parziale	18	50,00 %	1,00

Articolo 15
Ulteriori criteri
(Max punti 40 - peso complessivo 40%)

1. Ai sensi dell'art.14, comma 2, lett. d), n.3, si intendono valutare i seguenti ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali dei dipendenti:
   a. Titolo di studio fino ad un massimo di 10 punti;
   b. Corsi di formazione e aggiornamento fino ad un massimo di 6 punti;
   c. Ulteriori titoli fino ad un massimo di 8 punti;
   d. Ruoli professionali fino ad un massimo di 8 punti;
   e. Incarichi professionali fino ad un massimo di 8 punti;

2. **Titoli di studio:** titoli di studio superiori a quelli richiesti per l'accesso all'area di appartenenza per un punteggio massimo di 10 punti:

Titolo	punti
Diploma[1] (max un titolo)	2
Laurea triennale[2]	3
Laurea v.o., specialista o magistrale[3]:	4
Ulteriore laurea triennale (valutabile anche per i funzionari EQ):	2
Ulteriore laurea v.o., specialista o magistrale (valutabile anche per i funzionari EQ)[4]:	3

[1] Valutabile solo per l'area degli operatori ed operatori esperti.
[2] Non valutabile per l'area dei funzionari e delle EQ. Per le altre aree professionali, in presenza di eventuali titoli superiori (limitatamente alla laurea specialistica, laurea v.o., laurea magistrale) la laurea triennale non viene valutata in quanto assorbita dal titolo superiore se costituisce il proseguimento del corso di studio.
[3] Non valutabile per l'area dei funzionari e delle EQ. La laurea v.o., specialistica o magistrale assorbono quella triennale quando costituisce il proseguimento di quest'ultimo corso di studio.

Dottorato di ricerca:	3
Master universitari I livello	1,5
Master universitari II livello	2
Ulteriore master I livello	0,50
Ulteriore master II livello	0,75

3. **Corsi di formazione e aggiornamento** per un punteggio massimo di 6 punti.

3.1. Vengono valutate le attività formative erogate da scuole, enti, istituti specializzati in materia di enti locali, anche nell'ambito dei piani di formazione del personale, nelle modalità in presenza, webinar e e-learning. A tal fine si considera la partecipazione a corsi di formazione ed aggiornamento, purché strutturati in maniera adeguata e tali da costituire garanzia di una possibile crescita professionale e, preferibilmente, concordati preventivamente con il proprio responsabile di settore ai fini della possibile successiva valutazione.

3.2. Per essere valutati positivamente i corsi devono:

a) riguardare materie attinenti al profilo e alle mansioni ricoperte dal dipendente tali da potere comportare un arricchimento professionale dello stesso;
b) essere stati sostenuti durante il triennio antecedente la decorrenza della progressione economica; non sono valutabili titoli acquisiti o relativi a periodi antecedenti il triennio.

3.3. Non vengono valutati i corsi per la formazione obbligatoria (ad es. corsi prevenzione della corruzione; sicurezza sui luoghi di lavoro, primo soccorso, BLSD, corsi mantenimento iscrizione albi/ordini).

3.4. Ad ogni corso di formazione/aggiornamento viene assegnato un punteggio di 0,50 per un massimo di n.3 punti nell'anno solare e n.6 nel triennio di riferimento.

Tipologia	punteggio
Corsi di formazione e aggiornamento	0,50

4. **Ulteriori titoli**, attestazioni e certificazioni conseguiti dal dipendente durante la propria carriera per un massimo complessivo di n.8 punti nel triennio a prescindere dalla data del conseguimento:

Tipologia	punteggio
Certificazione lingua straniera (max 1 punto: una sola certificazione)	1
Certificazione informatiche (max 1 punto: una sola certificazione)	1
Abilitazioni professionali regolamentate (limitatamente a: ingegnere, architetto, avvocati, commercialista, revisore, consulenti del lavoro, agronomo e forestale) (Max 2 punti: una sola abilitazione)	2

[4] L'ulteriore laurea v.o., specialistica o magistrale assorbono quella triennale quando costituisce il proseguimento di quest'ultimo corso di studio.

Attestazioni professionali/patentini di mestiere[5] (solo per l'area degli operatori ed operatori esperti) (max 1 punto: una sola attestato)	1
Idoneità concorsi pubblici per pari/superiore area professionale	0,50
Idoneità concorsi pubblici per area professionale inferiore	0,25
Qualifiche e abilitazioni professionali certificata da un titolo di formazione, da un attestato di competenza non comprese alle precedenti voci (max 1 punto: una sola qualifica)	1

5. **Ruoli professionali** ricoperti durante il triennio antecedente la decorrenza della progressione economica per un massimo di n.8 punti nel medesimo triennio.

5.1 Solo per le aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari EQ (non responsabili di settore), vengono assegnati per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi, secondo la seguente tabella:

Tipologia	punteggio
Responsabile di Settore	4
Responsabile di Settore ad interim	3
Vice Responsabile di Settore	2
Responsabile servizio/Incaricato di specifiche responsabilità	1
Mansioni superiori formalmente attribuite	0,5

5.2 Solo per l'area dei funzionari e delle EQ con incarichi di Responsabile di settore, per un **massimo di n.8 punti** nel triennio oggetto di valutazione, vengono valutati per ogni mese o frazione superiore a 15 giorni, i ruoli svolti contemporaneamente all'incarico di capo settore anche gli ulteriori compiti eventualmente ricoperti secondo la seguente tabella:

Tipologia	punteggio
Altra responsabilità di settore ad interim	0,30
Vice Segretario comunale	0,25
Incarichi vice responsabile altri settori	0,20

6. **Incarichi professionali** svolti durante il triennio antecedente la decorrenza della progressione economica per un massimo di n.8 punti nel medesimo triennio:

Tipologia	Punti *Per ogni*

5 Sono valutabili soltanto gli attestati professionali e i patentini riconosciuti dall'ordinamento pubblico, rilasciati da p.a., ovvero da altri soggetti legalmente riconosciuti, che siano riconducibili ad ambiti di attività riguardanti funzioni e competenze delle Autonomie locali.

	incarico
Componente di Commissione interni /esterni di selezioni pubbliche aree eguale o superiore a quella ricoperta (max n.3 incarichi/anno)	1
Componente di Commissione interni /esterni di selezioni pubbliche aree inferiore a quella ricoperta (max n.3 incarichi/anno)	0,75
Segretario di Commissione interni /esterni di selezioni pubbliche (max n.3 incarichi/anno)	0,50
Esperto informatico/lingua interni/esterni selezioni pubbliche (max n.2 incarichi/anno)	0,25
Incarico ex art. 145 TUEL per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi	2
Utilizzo congiunto presso altri enti pubblici ("Scavalco condiviso/eccedenza") per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi	1

Articolo 16
Disposizioni finali

Il presente disciplinare sostituisce qualsiasi altra disposizione precedentemente adottata in materia di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali.

COMUNE DI BRUZZANO ZEFFIRIO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE CCDI 2023–2025

AREA DEGLI OPERATORI

COGNOME/NOME DIPENDENTE:
SETTORE:

n.	Criterio di valutazione	Parametro di apprezzamento	punteggio
COMPORTAMENTI TENUTI PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI DI SETTORE			
1	Impegno personale e motivazione verso il raggiungimento degli obiettivi organizzativi assegnati al settore nell'ambito del Piano performance/PIAO	L'approccio al lavoro e agli obiettivi assegnati è superficiale e senza una visione d'insieme. È incerto sulle procedure da adottare e/o è spesso in ritardo sulle scadenze e/o non possiede tutte le competenze per affrontare situazioni di emergenza e/o richiede spesso l'intervento del suo Responsabile per portare a termini i compiti affidati.	**10**
		È concentrato sul lavoro, del quale percepisce la dimensione operativa. Non dimostra, tuttavia, la capacità di padroneggiare in termini di autonomia ed iniziativa gli obiettivi assegnati che porta avanti ma senza un impegno ed una motivazione ottimale.	**15**
		Lavora con motivazione e costanza per il miglioramento della propria performance ed il perseguimento degli obiettivi. Sa porsi obiettivi sfidanti e organizza azioni di medio e lungo termine per raggiungerli senza farsi scoraggiare da ostacoli e da imprevisti. Si presentano, tuttavia, ancora margini di miglioramento in termini di autonomia ed indipendenza nell'organizzazione del proprio lavoro e nella capacità di gestire dall'inizio alla fine i compiti affidati senza l'ausilio del Responsabile.	**18**
		Il proprio approccio al lavoro è sempre rivolto a miglioramento della propria performance in termini di tempi, qualità e soddisfazione dell'utente. È capace di impegnarsi durevolmente, poggiando la sua azione su un'approfondita conoscenza dei traguardi da raggiungere. È in grado di avviare e concludere in autonomia i compiti affidati. Cura in modo ottimale la propria formazione e dimostra capacità nel mantenere buoni relazioni con i colleghi e gli utenti.	**20**
COMPORTAMENTI TENUTI PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI			
2	Effettiva presenza in servizio. Vengono considerate le assenze effettuate a qualunque titolo ad eccezione: - ferie (anche pregresse) e festività soppresse; - per il riposo compensativo; - permessi personali (art. 41 ccnl 2022) - dei periodi di astensione obbligatoria relativa alla maternità/paternità; - assenze riconducibili alle fattispecie previste dalla L. 104/92 e s.i. e m.; - infortuni sul lavoro.	Giorni di assenza da 78 a 52 (oltre 78 giorni di assenza zero punti)	**5**
		Giorni di assenza da 51 fino a 39	**10**
		Giorni di assenza da 38 fino a 21	**15**
		Assenze non superiori a 20 giorni	**20**
	Orientamento al cittadino e capacità di	Dimostra di non avere le idee chiare circa la finalizzazione esterna del proprio lavoro e non considera, tra i criteri di	**10**

3	mantenere relazione esterne positive	valutazione del proprio lavoro, il grado di soddisfacimento dei bisogni dell'utente.	
		Nel proprio lavoro si attiene strettamente alle indicazioni normative ed alle direttive del Responsabile, offrendo il servizio minimo indispensabile e senza cercare di approfondire le necessità dell'utente.	**15**
		Cura il rapporto con il cittadino, dà tempestiva informazione sull'avanzamento dei procedimenti, mostra interesse e cortesia nei suoi confronti.	**18**
		Si adopera nell'interesse del cittadino, individuando e proponendo soluzioni organizzative e di miglioramento degli standard di efficienza, efficacia e qualità, allo scopo di accrescere la soddisfazione del cittadino.	**20**
4	Capacità di soluzione dei problemi particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza	Fuori dalle normali routines si muove con difficoltà; non riesce a cogliere tempestivamente i termini essenziali del problema, non riesce a stabilire priorità d'azione, difficilmente risolve problemi in situazioni di emergenza	**10**
		Non si tira indietro di fronte alle difficoltà, ma non utilizza a pieno le competenze organizzative necessarie per affrontare le emergenze.	**15**
		Possiede una buona attitudine all'approfondimento dei problemi e questa caratteristica, assieme all'impegno, lo rende capace di risolvere un buon numero di problemi ordinari e di intervenire nelle situazioni di emergenza	**18**
		Interviene con capacità e professionalità nella soluzione di tutti i problemi complessi della sua area di responsabilità, operando con successo anche in situazioni di crisi e di emergenza. L'attitudine a misurarsi con situazioni complesse, la capacità di individuazione tempestiva dei problemi emergenti, la professionalità e l'esperienza lo facilitano nel mettersi in gioco per affrontare problemi trasversali alla struttura.	**20**
5	Capacità propositive, organizzative ed autonomia dimostrata nell'adempimento dei propri compiti ed attività assegnate	Non riesce ad ottimizzare le sue risorse, è incerto sulle procedure da adottare, è in ritardo sulle scadenze, non possiede una visione ordinaria degli output da garantire.	**10**
		Possiede una discreta autonomia organizzativa ma si affida spesso all'intervento supplettivo del proprio responsabile servizio/settore dimostrando non soddisfacenti livelli di capacità organizzativa	**15**
		Costruisce il suo lavoro secondo principi di flessibilità e interdisciplinarità ed applica norme e procedure con la flessibilità necessaria a corrispondere alle esigenze interne ed esterne di efficacia ed efficienza dimostrando buona capacità di autonomia organizzativa	**18**
		Definisce modalità di lavoro innovative e propone spesso snellimenti procedurali nel rispetto del quadro normativo. Mostra un'attitudine particolare verso l'individuazione di soluzioni concrete. Opera in una prospettiva di miglioramento della qualità del lavoro coinvolgendo collaboratori e/o colleghi.	**20**
TOTALE PUNTEGGIO PESATURA (MAX 100 PUNTI)			

Data, _____

Il Responsabile del Settore

_____

Per ricevuta:

Data, _____

Il dipendente

_____

ALLEGATO 1/B

COMUNE DI BRUZZANO ZEFFIRIO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE CCDI 2023–2025

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI E DEGLI ISTRUTTORI

COGNOME/NOME DIPENDENTE:
SETTORE:

n.	Criterio di valutazione	Parametro di apprezzamento	punteggio
COMPORTAMENTI TENUTI PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI DI SETTORE			
1	Impegno personale e motivazione verso il raggiungimento degli obiettivi organizzativi assegnati al settore nell'ambito del Piano performance/PIAO	L'approccio al lavoro e agli obiettivi assegnati è superficiale e senza una visione d'insieme. È incerto sulle procedure da adottare e/o è spesso in ritardo sulle scadenze e/o non possiede tutte le competenze per affrontare situazioni di emergenza e/o richiede spesso l'intervento del suo Responsabile per portare a termini i compiti affidati.	**10**
		È concentrato sul lavoro, del quale percepisce la dimensione operativa. Non dimostra, tuttavia, la capacità di padroneggiare in termini di autonomia ed iniziativa gli obiettivi assegnati che porta avanti ma senza un impegno ed una motivazione ottimale.	**20**
		Lavora con motivazione e costanza per il miglioramento della propria performance ed il perseguimento degli obiettivi. Sa porsi obiettivi sfidanti e organizza azioni di medio e lungo termine per raggiungerli senza farsi scoraggiare da ostacoli e da imprevisti. Si presentano, tuttavia, ancora margini di miglioramento in termini di autonomia ed indipendenza nell'organizzazione del proprio lavoro e nella capacità di gestire dall'inizio alla fine i compiti affidati senza l'ausilio del Responsabile.	**28**
		Il proprio approccio al lavoro è sempre rivolto a miglioramento della propria performance in termini di tempi, qualità e soddisfazione dell'utente. È capace di impegnarsi durevolmente, poggiando la sua azione su un'approfondita conoscenza dei traguardi da raggiungere. È in grado di avviare e concludere in autonomia i compiti affidati. Cura in modo ottimale la propria formazione e dimostra capacità nel mantenere buoni relazioni con i colleghi e gli utenti.	**30**
COMPORTAMENTI TENUTI PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI			
2	Effettiva presenza in servizio. Vengono considerate le assenze effettuate a qualunque titolo ad eccezione: - ferie (anche pregresse) e festività soppresse; - per il riposo compensativo; - permessi personali (art. 41 ccnl 2022) - dei periodi di astensione obbligatoria relativa alla maternità/paternità; - assenze riconducibili alle fattispecie previste dalla L. 104/92 e s.i. e m.; - infortuni sul lavoro.	Giorni di assenza da 78 a 52 (oltre 78 giorni di assenza zero punti)	**5**
		Giorni di assenza da 51 fino a 39	**10**
		Giorni di assenza da 38 fino a 21	**15**
		Assenze non superiori a 20 giorni	**20**

3	Orientamento al cittadino e capacità di mantenere relazione esterne positive	Dimostra di non avere le idee chiare circa la finalizzazione esterna del proprio lavoro e non considera, tra i criteri di valutazione del proprio lavoro, il grado di soddisfacimento dei bisogni dell'utente.	**10**
		Nel proprio lavoro si attiene strettamente alle indicazioni normative ed alle direttive del Responsabile, offrendo il servizio minimo indispensabile e senza cercare di approfondire le necessità dell'utente.	**15**
		Cura il rapporto con il cittadino, dà tempestiva informazione sull'avanzamento dei procedimenti, mostra interesse e cortesia nei suoi confronti.	**18**
		Si adopera nell'interesse del cittadino, individuando e proponendo soluzioni organizzative e di miglioramento degli standard di efficienza, efficacia e qualità, allo scopo di accrescere la soddisfazione del cittadino.	**20**
4	Capacità di soluzione dei problemi particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza	Fuori dalle normali routines si muove con difficoltà; non riesce a cogliere tempestivamente i termini essenziali del problema, non riesce a stabilire priorità d'azione, difficilmente risolve problemi in situazioni di emergenza	**10**
		Non si tira indietro di fronte alle difficoltà, ma non utilizza a pieno le competenze organizzative necessarie per affrontare le emergenze.	**15**
		Possiede una buona attitudine all'approfondimento dei problemi e questa caratteristica, assieme all'impegno, lo rende capace di risolvere un buon numero di problemi ordinari e di intervenire nelle situazioni di emergenza	**18**
		Interviene con capacità e professionalità nella soluzione di tutti i problemi complessi della sua area di responsabilità, operando con successo anche in situazioni di crisi e di emergenza. L'attitudine a misurarsi con situazioni complesse, la capacità di individuazione tempestiva dei problemi emergenti, la professionalità e l'esperienza lo facilitano nel mettersi in gioco per affrontare problemi trasversali alla struttura.	**20**
5	Capacità propositive, organizzative ed autonomia dimostrata nell'adempimento dei propri compiti ed attività assegnate	Non riesce ad ottimizzare le sue risorse, è incerto sulle procedure da adottare, è in ritardo sulle scadenze, non possiede una visione ordinaria degli output da garantire.	**1**
		Possiede una discreta autonomia organizzativa ma si affida spesso all'intervento supplettivo del proprio responsabile servizio/settore dimostrando non soddisfacenti livelli di capacità organizzativa	**5**
		Costruisce il suo lavoro secondo principi di flessibilità e interdisciplinarità ed applica norme e procedure con la flessibilità necessaria a corrispondere alle esigenze interne ed esterne di efficacia ed efficienza dimostrando buona capacità di autonomia organizzativa	**8**
		Definisce modalità di lavoro innovative e propone spesso snellimenti procedurali nel rispetto del quadro normativo. Mostra un'attitudine particolare verso l'individuazione di soluzioni concrete. Opera in una prospettiva di miglioramento della qualità del lavoro coinvolgendo collaboratori e/o colleghi.	**10**
TOTALE PUNTEGGIO PESATURA (MAX 100 PUNTI)			

Data, _____

Il Responsabile del Settore

_____

Per ricevuta:

Data, _____

Il dipendente

_____

ALLEGATO 1/C

COMUNE DI BRUZZANO ZEFFIRIO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE CCDI 2023–2025

AREA DEI FUNZIONARI

COGNOME/NOME DIPENDENTE:
SETTORE:

n.	Criterio di valutazione	Parametro di apprezzamento	punteggio
COMPORTAMENTI TENUTI PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI DI SETTORE			
1	Impegno personale e motivazione verso il raggiungimento degli obiettivi organizzativi assegnati al settore nell'ambito del Piano performance/PIAO	L'approccio al lavoro e agli obiettivi assegnati è superficiale e senza una visione d'insieme. È incerto sulle procedure da adottare e/o è spesso in ritardo sulle scadenze e/o non possiede tutte le competenze per affrontare situazioni di emergenza e/o richiede spesso l'intervento del suo Responsabile per portare a termini i compiti affidati.	15
		È concentrato sul lavoro, del quale percepisce la dimensione operativa. Non dimostra, tuttavia, la capacità di padroneggiare in termini di autonomia ed iniziativa gli obiettivi assegnati che porta avanti ma senza un impegno ed una motivazione ottimale.	25
		Lavora con motivazione e costanza per il miglioramento della propria performance ed il perseguimento degli obiettivi. Sa porsi obiettivi sfidanti e organizza azioni di medio e lungo termine per raggiungerli senza farsi scoraggiare da ostacoli e da imprevisti. Si presentano, tuttavia, ancora margini di miglioramento in termini di autonomia ed indipendenza nell'organizzazione del proprio lavoro e nella capacità di gestire dall'inizio alla fine i compiti affidati senza l'ausilio del Responsabile.	35
		Il proprio approccio al lavoro è sempre rivolto a miglioramento della propria performance in termini di tempi, qualità e soddisfazione dell'utente. È capace di impegnarsi durevolmente, poggiando la sua azione su un'approfondita conoscenza dei traguardi da raggiungere. È in grado di avviare e concludere in autonomia i compiti affidati. Cura in modo ottimale la propria formazione e dimostra capacità nel mantenere buoni relazioni con i colleghi e gli utenti.	40
COMPORTAMENTI TENUTI PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI			
2	Effettiva presenza in servizio. Vengono considerate le assenze effettuate a qualunque titolo ad eccezione: - ferie (anche pregresse) e festività soppresse; - per il riposo compensativo; - permessi personali (art. 41 ccnl 2022) - dei periodi di astensione obbligatoria relativa alla maternità/paternità; - assenze riconducibili alle fattispecie previste dalla L. 104/92 e s.i. e m.; - infortuni sul lavoro.	Giorni di assenza da 78 a 52 (oltre 78 giorni di assenza zero punti)	1
		Giorni di assenza da 51 fino a 39	3
		Giorni di assenza da 38 fino a 21	5
		Assenze non superiori a 20 giorni	10

3	Orientamento al cittadino e capacità di mantenere relazione esterne positive	Dimostra di non avere le idee chiare circa la finalizzazione esterna del proprio lavoro e non considera, tra i criteri di valutazione del proprio lavoro, il grado di soddisfacimento dei bisogni dell'utente.	1
		Nel proprio lavoro si attiene strettamente alle indicazioni normative ed alle direttive del Responsabile, offrendo il servizio minimo indispensabile e senza cercare di approfondire le necessità dell'utente.	5
		Cura il rapporto con il cittadino, dà tempestiva informazione sull'avanzamento dei procedimenti, mostra interesse e cortesia nei suoi confronti.	8
		Si adopera nell'interesse del cittadino, individuando e proponendo soluzioni organizzative e di miglioramento degli standard di efficienza, efficacia e qualità, allo scopo di accrescere la soddisfazione del cittadino.	10
4	Capacità di soluzione dei problemi particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza	Fuori dalle normali routines si muove con difficoltà; non riesce a cogliere tempestivamente i termini essenziali del problema, non riesce a stabilire priorità d'azione, difficilmente risolve problemi in situazioni di emergenza	10
		Non si tira indietro di fronte alle difficoltà, ma non utilizza a pieno le competenze organizzative necessarie per affrontare le emergenze.	15
		Possiede una buona attitudine all'approfondimento dei problemi e questa caratteristica, assieme all'impegno, lo rende capace di risolvere un buon numero di problemi ordinari e di intervenire nelle situazioni di emergenza	18
		Interviene con capacità e professionalità nella soluzione di tutti i problemi complessi della sua area di responsabilità, operando con successo anche in situazioni di crisi e di emergenza. L'attitudine a misurarsi con situazioni complesse, la capacità di individuazione tempestiva dei problemi emergenti, la professionalità e l'esperienza lo facilitano nel mettersi in gioco per affrontare problemi trasversali alla struttura.	20
5	Capacità propositive, organizzative ed autonomia dimostrata nell'adempimento dei propri compiti ed attività assegnate	Non riesce ad ottimizzare le sue risorse, è incerto sulle procedure da adottare, è in ritardo sulle scadenze, non possiede una visione ordinaria degli output da garantire.	10
		Possiede una discreta autonomia organizzativa ma si affida spesso all'intervento supplettivo del proprio responsabile servizio/settore dimostrando non soddisfacenti livelli di capacità organizzativa	15
		Costruisce il suo lavoro secondo principi di flessibilità e interdisciplinarità ed applica norme e procedure con la flessibilità necessaria a corrispondere alle esigenze interne ed esterne di efficacia ed efficienza dimostrando buona capacità di autonomia organizzativa	18
		Definisce modalità di lavoro innovative e propone spesso snellimenti procedurali nel rispetto del quadro normativo. Mostra un'attitudine particolare verso l'individuazione di soluzioni concrete. Opera in una prospettiva di miglioramento della qualità del lavoro coinvolgendo collaboratori e/o colleghi.	20
TOTALE PUNTEGGIO PESATURA (MAX 100 PUNTI)			

Data, _____

Il Responsabile del Settore

_____

Per ricevuta:

Data, _____

Il dipendente

_____

ALLEGATO 1/D

COMUNE DI BRUZZANO ZEFFIRIO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE CCDI 2023–2025 DEL RESPONSABILE DEL SETTORE (EQ):

DIPENDENTE: _____.
ANNO DI VALUTAZIONE: _____.

1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (FINO A 10 PUNTI)	
Parametri di valutazione (25% ciascuno)*	**Punteggio**
1. Obiettivi generali e priorità delle politiche pubbliche nazionali	
2. Rispetto dei tempi medi di pagamento	
3. Rispetto degli obblighi di trasparenza	
4. Monitoraggio della customer satisfaction	
MEDIA	

2) VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (FINO A 60 PUNTI)						
Descrizione dell'obiettivo	Peso %	Indicatori di misurabilità	Valori attesi	Giudizio	Ponderazione	Punteggio
TOTALE						

3) COMPETENZE PROFESSIONALI - COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (FINO A 25 PUNTI)	
Fattori di valutazione	**Punteggio**
1. EFFICIENZA: Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di ottimizzazione e risparmio della spesa e dei tempi di lavoro.	
2. INTEGRITA': Capacità di rispettare a pieno il codice di comportamento e gli obblighi contrattuali.	
3. DISPONIBILITÀ: Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze dei diversi interlocutori con particolare riferimento ai cittadini.	
4. COLLABORAZIONE: Capacità di stabilire un clima organizzativo incentrato sulla collaborazione attiva in particolare con i colleghi di pari grado e con gli amministratori.	
5. PROPOSITIVITA': Capacità di approccio e soluzione dei problemi, capacità di proposta e tempestività.	
MEDIA	

4) DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI DEL PERSONALE ASSEGNATO (FINO A 5 PUNTI) **:**	

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (FINO A 10 PUNTI)	
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (FINO A 60 PUNTI)	
COMPETENZE PROFESSIONALI - COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (FINO A 25 PUNTI)	
DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI (FINO A 5 PUNTI)	
TOTALE	

*) I parametri possono essere modificati/aggiornati in sede di approvazione del PIAO/Piano Performance

_____, lì _____

Firma del Valutatore

_____

Firma del Valutato per accettazione

_____

Eventuali note:

CRITERI E MODALITA' DI CALCOLO E RIPARTIZIONE DEI PREMI PER LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

TABELLA N. 1 – SECONDO STEP					
RIPARTIZIONE RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE					
AREA	N° Dipendenti (DT)	Parametro (P)	Valore Parametro Complessivo (VPC)	% Proporzionale applicata al Valore Parametro Complessivo (% VPC)	Ripartizione RPI: BUDGET PER AREE
Operatori	31	1,00	31,00	20,74	€ 20.735,79
Operatori esp.	24	1,50	36,00	24,08	€ 24.080,27
Istruttori	25	2,00	50,00	33,44	€ 33.444,82
funzionari EQ	13	2,50	32,50	21,74	€ 21.739,13
Totale	93		149,50	100,00	€ 100.000,00

CALCOLO BUDGET PER AREA		
RPI	N° Dipendenti	MEDIA
€ 100.000,00	100,00	1.000,00

BUDGET 100.000

Legenda:	
RPI	Risorse destinate alla Performance Individuale
P	Parametro
VPC	Valore Parametro Complessivo

Calcolo	
VPC CAT. A= D x P	(stessa formula per ogni area)
%VPC CAT.= VPC CAT. A x 100 / TOTALE VPC AREE TOTALE VPC AREE	

La tabella è strutturata su un esempio di € 100.000 di budget da ripartire su n. 100 dipendenti. Per la performance organizzativa, nella quantificazione del budget si dovrà tenere conto della votazione del Responsabile settore *(es. budget performance organizzativa complessivo iniziale = 1.000,00 euro, performance accertata dal NDV/OIV = 90%, budget performance finale 900,00 euro).* Una volta determinato il budget, si dovrà procedere con le stesse modalità della performance individuale.

TABELLA N. 2 – SECONDO STEP													
BUDGETS - RIPARTIZIONE RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE PER SETTORI, DIPENDENTI ASSEGNATI CALCOLO BUDGET PER SETTORE													
AREA	RPO BUDGET AREA (RPIBCAT)	SETTORE 1		SETTORE 2		SETTORE 3		SETTORE 4		SETTORE 5		TOTALE	
		N° DIP. (DS1)	BUDGET AREA (BSDC)	N° DIP. (DS2)	BUDGET AREA (BSDC)	N° DIP. (DS3)	BUDGET AREA (BSDC)	N° DIP. (DS4)	BUDGET AREA (BSDC)	N° DIP. (DS5)	BUDGET AREA (BSDC)	N° DIP. (DT)	RPO BUDGET AREA (RPIBCAT)
Operatori	**€ 20.735,79**	3	2.221,69 €	3	2.221,69 €	2	1.481,13 €	18	13.330,15 €	2	1.481,13 €	**28**	**€ 20.735,79**
Operatori esperti	**€ 24.080,27**	3	5.160,06 €	4	6.880,08 €	0	0,00 €	6	10.320,11 €	1	1.720,02 €	**14**	**€ 24.080,27**
istruttori	**€ 33.444,82**	5	7.270,61 €	5	7.270,61 €	1	1.454,12 €	2	2.908,24 €	10	14.541,22 €	**23**	**€ 33.444,82**
funzionari EQ	**€ 21.739,13**		0,00 €	1	1.552,80 €	10	15.527,95 €	2	4.658,39 €	0	0,00 €	**13**	**€ 21.739,13**
Totale	**€ 100.000,00**	**11**	**€ 14.652,36**	**13**	€ 17.925,18	**13**	€ 18.463,20	**29**	€ 31.216,89	**13**	**€ 17.742,37**	**78**	**€ 100.000,00**

Legenda:

RPIBCAT	Risorse destinate alla Performance Individuale - Ripartizione Budget per AREA
BSDC	Ripartizione Budget per Settore, Dipendenti assegnati e per AREA

Calcolo

BSDC=

(Vale per tutti i Settori, sostituendo DS1 con DS2, poi con DS3, DS4, DS5, DS6)

(Il calcolo deve essere effettuato per ogni Categoria)

La tabella n.2 (secondo step) determina la ripartizione del budget tra i vari settori e per il numero dei dipendenti per area professionale.

TABELLA N. 3 – TERZO STEP							
SISTEMA ATTRIBUZIONE INCENTIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE							
SETTORE 4 - RIPARTIZIONE RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE !NDIVIDUALE						CALCOLO VALORE PUNTO	
4 Settore (ESEMPIO)	Area	BUDGET COMPLESSIVO PER Area	BUDGET SETTORE PER DIP. ASSEGNATI E Area (BSDC)	N° Dipendenti	TOTALE PUNTEGGI UTILI PER AREA (TPU)	Valore PUNTO (VPC)	N° Dipendenti Totale per area
	Operatori	€ 20.735,79	13.330,15 €	18	1745,00	**7,64**	**28**
	Operatori esperti	€ 24.080,27	10.320,11 €	6	582,00	**17,73**	**14**
	istruttori	€ 33.444,82	2.908,24 €	2	200,00	**14,54**	**23**
	funzionari EQ	€ 21.739,13	4.658,39 €	1	100	**16,72**	**13**
	Totale	**€ 100.000,00**	€ 31.216,89	**27**			**78**

La tabella n.3 (terzo step) determina la ripartizione del budget nell'ambito di ogni settore prendendo in considerazione la somma delle valutazioni (TPU). Nell'esempio della tabella si riprende ad esempio la ripartizione del 4° settore. Si avranno gli stessi importi già nella tabella per il medesimo settore che verranno ripresi per il calcolo del valore punto.

BUDGETS - RIPARTIZIONE RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE PER SETTORI, DIPENDENTI ASSEGNATI E PER CATEGORIA

(foglio excel da utilizzare per ogni Settore/Area esistente nell'Ente)

PUNTEGGI VALUTAZIONE E INCENTIVO SPETTANTE

BUDGET PER AREA (BSDC)

13.330,15			10.320,11			2.908,24 €			4.658,39			
€ 7,64 *(VPC)*			**€ 17,73** *(VPC)*			**€ 14,54** *(VPC)*			**€ 16,72** *(VPC)*			
DIP.	**PUNTEGGI OPERATORI (PUVD)**	**Incentivo potenziale spettante (IPS)**	**DIP.**	**PUNTEGGI OPERATORI ESPERTI (PUVD)**	**Incentivo potenziale spettante (IPS)**	**DIP.**	**PUNTEGGI Accesso ISTRUTTORI (PUVD)**	**Incentivo potenziale spettante (IPS)**	**DIP.**	**PUNTEGGI FUNZIONARI (PUVD)**	**Incentivo potenziale spettante (IPS)**	
Rossi A.	96	=(PUVD*VPC)	Rossi E.	98	=(PUVD*VPC)	Rossi V	100	=(PUVD*VPC)	Rossi L.	100	=(PUVD*VPC)	
Bianco A.	92	=(PUVD*VPC)	Bianco G.	95	=(PUVD*VPC)	Bianco D.	90	=(PUVD*VPC)				
XXXX	80	=(PUVD*VPC)	xxxx	95	=(PUVD*VPC)	Xxxx	100	=(PUVD*VPC)				
						XXXX	100	=(PUVD*VPC)				
						XXXXX	95	=(PUVD*VPC)				
3	13.330,15	**€ 2.221,69**	**3**	**288,00**	10.320,11	**5**	**485,00**	2.908,24 €	**1**	**100,00**	4.658,39	

Legenda:

RPI BUDGET	**Risorse destinate alla Performance INDIVIDUALE - Ripartizione per AREA**
BSDC	**Ripartizione Budget per Settore, Dipendenti assegnati e per Categoria**
TPU	**Totale Punteggi utili per AREA**
PUVD	**Punteggio Utile Valutazione Dipendente**
VPC	**Valore Punto per "Categoria"**
% RIS SETT. NDV.OIV	**% DI RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI DELLA PERFORMANCE DI SETTORE, COME CERTFIFICATA DAL NDV/OIV.**
IPS	**Incentivo potenziale spettante**
IELP	**INCENTIVO EFFETTIVO LIQUIDABILE E PAGABILE**

VPC=BSDC/TPU

IPS= VPC*PUVD

IELP= IPS x % RIS SETT. NDV.OIV

PAG. 4

SCHEDA ALLEGATO 2/A

COMUNE DI BRUZZANO ZEFFIRIO

SCHEDA PER LA PESATURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

ATTRIBUITE CON ATTO FORMALE DEL RESPONSABILE DI SETTORE

POSIZIONE DI SPECIFICA RESPONSABILITA' _____

n.	Criterio di valutazione	Parametro di apprezzamento	punteggio
1	Svolgimento di attività trasversali ai vari servizi dell'Ente di rilevanza interna (delinea il grado di coinvolgimento in attività multisettoriali, con effetto interno)	svolgimento di attività multisettoriali ad effetto interno senza coinvolgimento multisettoriale	1
		svolgimento di attività multisettoriali ad effetto interno con basso coinvolgimento multisettoriale	3
		svolgimento di attività multisettoriali ad effetto interno con medio coinvolgimento multisettoriale	5
		svolgimento di attività multisettoriali ad effetto interno con alto coinvolgimento multisettoriale	10
2	Adozione di atti a rilevanza esterna e/o con valenza esterna, anche non comportanti impegno di spesa, comportanti responsabilità personale	adozione e sottoscrizione di atti a rilevanza esterna e/o con valenza esterna di minima complessità	1
		adozione e sottoscrizione di atti a rilevanza esterna e/o con valenza esterna di limitata complessità	3
		adozione e sottoscrizione di atti a rilevanza esterna e/o con valenza esterna di media complessità	5
		adozione e sottoscrizione di atti a rilevanza esterna e/o con valenza esterna di elevata complessità	10
3	Svolgimento attività di compiti ed istruttorie aventi rilevanza esterna	bassa complessità delle attività da svolgere della risoluzione delle problematiche connesse	1
		limitata complessità delle attività da svolgere della risoluzione delle problematiche connesse	3
		media complessità delle attività da svolgere della risoluzione delle problematiche connesse	5
		elevata complessità delle attività da svolgere della risoluzione delle problematiche connesse	10
4	Grado di autonomia operativa richiesta nello sviluppo delle attività e la realizzazione degli obiettivi assegnati	Grado di autonomia limitata	3
		Grado di autonomia medio	5
		Grado di autonomia elevato	10
5	Numero personale formalmente assegnato da coordinare	Nessuno	1
		almeno uno	5
		Oltre uno	10
6	Grado di complessità e di impegno richiesto per le linee di attività e i procedimenti richiesti dalla posizione, senza o con adozione atto finale	Grado di complessità limitata	3
		Grado di complessità medio	5
		Grado di complessità elevato	10
TOTALE PUNTEGGIO PESATURA (MAX 60 PUNTI)			

Data, _____

Il Segretario Generale

_____

Metodologia e step:

1. Individuazione posizioni specifica responsabilità (atto di organizzazione generale);
2. Pesatura delle specifiche responsabilità da parte del Segretario generale;
3. Comunicazione pesature ai Responsabili di settore;
4. Conferimento incarico ai dipendenti interessati con allegata pesatura;
5. Valutazione del Responsabile del settore sull'attività svolta dal dipendente nell'incarico di specifica responsabilità;
6. Liquidazione indennità ai dipendenti incaricati.

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

Fascia pesatura	Indennità assegnata	Maggiorazione 20%
Punti da 12 a 25	300,00	60,00
Punti da 26 a 38	600,00	120,00
Punti da 39 a 50	900,00	180,00
Punti da 51 a 60	1.200,00	240,00

PER L'AREA ISTRUTTORI:

Fascia pesatura	Indennità assegnata	Maggiorazione 20%
Punti da 12 a 25	600,00	120,00
Punti da 26 a 38	900,00	180,00
Punti da 39 a 50	1.200,00	240,00
Punti da 51 a 60	1.5000,00	300,00

PER L'AREA FUNZIONARI EQ:

Fascia pesatura	Indennità assegnata	Maggiorazione 20%
Punti da 12 a 25	900,00	180,00
Punti da 26 a 38	1.200,00	240,00
Punti da 39 a 50	1.500,00	300,00
Punti da 51 a 60	1.800,00	200,00 (fisso)

La graduazione delle specifiche responsabilità mira a definire il grado di complessità connesso alle funzioni attribuite ad una specifica tipologia di lavoro con atto formale che, di competenza del Responsabile Settore/Area, va adottato di norma successivamente all'adozione del PEG.

Il compenso, determinato in misura singola, comunque sempre nel limite massimo previsto dalla fascia e dall'area di assegnazione, viene così quantificato:

A. Indennità assegnata: in base alla fascia del compenso attribuita alla pesatura assegnata per la specifica responsabilità, oltre l'eventuale maggiorazione del 20% (salvo i casi di importo fisso per come indicato nella superiore tabella) in caso di più incarichi di specifiche responsabilità assegnate;

B. Indennità spettante: in proporzione alla valutazione ottenuta dal Responsabile del settore rispetto all'indennità assegnata;

C. Indennità liquidabile: in base all'indennità spettante rapportata al tempo lavorativo (tempo pieno/parziale) e per il numero di mesi (o frazioni superiori a 15 gg.) lavorati nell'anno dell'incarico.

Eventuali economie derivanti dalla attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità sono destinate ad alimentare gli altri istituti del CCDI di cui in ultimo la performance sulla produttività organizzativa.

Quando siano attribuiti a titolo più di una specifica responsabilità, la fascia viene calcolata in base al valore più elevato delle pesature di ciascun Servizio con un aumento del 20% (salvo i casi di importo fisso per come indicato nella superiore tabella) sempre nel limite massimo previsto dalla fascia e dall'area di assegnazione.

Le indennità di cui trattasi sono erogate a favore dei dipendenti che abbiano svolto effettivamente le attività cui sono preposti e cessano di essere corrisposte qualora il dipendente non sia più incaricato e addetto alle funzioni individuate e non possono essere attribuiti al personale durante i periodi appresso indicati: - periodo di prova e di astensione facoltativa per maternità; aspettativa.

SCHEDA ALLEGATO 2/B

COMUNE DI BRUZZANO ZEFFIRIO

VALUTAZIONE FINALE PER LA CORRESPONSIONE DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICA RESPONSABILITÀ

ATTRIBUITA CON ATTO FORMALE DEL RESPONSABILE DEL SETTORE

POSIZIONE DI SPECIFICA RESPONSABILITA' _____

n.	Criterio di valutazione	Parametro di apprezzamento	punteggio
1	Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del know-how dell'ente sui temi di sua pertinenza	Non partecipa ad interventi formativi né per sé, né per i suoi collaboratori, limitandosi alla formazione obbligatoria	5
		Svolge le attività finalizzate all'aggiornamento professionale solo se richieste dal Responsabile del Settore senza dimostrare particolare iniziativa o autonomia in merito.	10
		È consapevole della necessità di adeguare continuamente il proprio bagaglio professionale; attiva interventi formativi per sé e per i suoi collaboratori. Mette a disposizione degli altri le sue conoscenze.	15
		Svolge attività sistematica di aggiornamento in proprio, attiva interventi formativi mirati, fa circolare le informazioni e le conoscenze secondo precisi obiettivi di miglioramento della performance. Avverte la responsabilità derivante dal suo ruolo e si comporta di conseguenza, facendo dell'aggiornamento continuo un preciso obiettivo professionale	20
2	Capacità propositive, organizzative e di controllo dimostrata nell'adempimento dei propri compiti ed attività assegnate	Non riesce ad ottimizzare le sue risorse, è incerto sulle procedure da adottare, è in ritardo sulle scadenze, non possiede una visione ordinaria degli output che deve garantire il suo ufficio. Il lavoro del servizio assegnato richiede spesso completamenti e rifacimenti	5
		Si affida totalmente alle procedure e alle norme, delle quali possiede una interpretazione rigida e restrittiva	10
		Costruisce la sua organizzazione secondo principi di flessibilità e interdisciplinarità, ed applica norme e procedure con la flessibilità necessaria a corrispondere alle esigenze interne ed esterne di efficacia ed efficienza	15
		Definisce modalità di lavoro innovative e propone spesso snellimenti procedurali, nel rispetto del quadro normativo esistente. Mostra un'attitudine particolare verso l'assunzione di decisione e l'individuazione di soluzioni concrete. Opera in una prospettiva di miglioramento della qualità del lavoro coinvolgendo collaboratori e/o colleghi.	20
3	Orientamento al cittadino e capacità di mantenere relazione esterne positive	Dimostra di non avere le idee chiare circa la finalizzazione interna e/o esterna del proprio lavoro e non considera, tra i criteri di valutazione del proprio lavoro, il grado di soddisfacimento dei bisogni dell'utente/cittadino	5
		Nelle prestazioni di servizio si attiene strettamente alle indicazioni normative, offrendo il servizio minimo indispensabile e senza cercare di approfondire le necessità dell'utente/cittadino	10
		Cura il rapporto con il cittadino, dà tempestiva informazione sullo stato di avanzamento dei procedimenti, mostra interesse e cortesia nei suoi confronti	15
		Si adopera nell'interesse del cittadino. Nella logica di servizio al cittadino si pone in una prospettiva di medio – lungo termine, individuando e proponendo soluzioni organizzative e di miglioramento degli standard di efficienza, efficacia e qualità, allo scopo di accrescere la soddisfazione del cittadino e l'immagine dell'ente	20

4	Capacità di soluzione di problemi particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza	Fuori dalle normali routines si muove con difficoltà; non riesce a cogliere tempestivamente i termini essenziali del problema, non riesce a stabilire priorità d'azione, difficilmente risolve problemi in situazioni di emergenza	**5**
		Non si tira indietro di fronte alle difficoltà, ma non utilizza a pieno le competenze organizzative necessarie per affrontare le emergenze.	**10**
		Possiede una buona attitudine all'approfondimento dei problemi e questa caratteristica, assieme all'impegno, lo rende capace di risolvere un buon numero di problemi ordinari e di intervenire nelle situazioni di emergenza	**15**
		Interviene con capacità e professionalità nella soluzione di tutti i problemi complessi della sua area di responsabilità, operando con successo anche in situazioni di crisi e di emergenza. L'attitudine a misurarsi con situazioni complesse, la capacità di individuazione tempestiva dei problemi emergenti, la professionalità e l'esperienza lo facilitano nel mettersi in gioco per affrontare problemi trasversali alla struttura.	**20**
5	Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato	Non dimostra particolare interesse per il suo lavoro, fa quello che gli viene richiesto e/o è previsto dalla interpretazione burocratica del suo ruolo, non si pone standard di efficienza né obiettivi di medio termine	**5**
		È concentrato sul suo lavoro, del quale percepisce soprattutto la dimensione operativa. Ha necessità di sviluppare le dimensioni relazionali e organizzative del suo lavoro.	**10**
		Desidera fare un buon lavoro ed è fortemente impegnato a mantenere standard operativi della struttura, ma può ancora sviluppare la capacità propositiva d'interventi migliorativi.	**15**
		È motivato a migliorare la performance del suo servizio, propone obiettivi di miglioramento (costi, tempi, qualità, soddisfazione del cittadino) e li persegue con metodo e con tenacia. Sa porsi obiettivi sfidanti e organizza azioni di medio termine per raggiungerli, senza farsi scoraggiare da ostacoli e da resistenze burocratiche. È capace di impegnarsi durevolmente, poggiando la sua azione su una approfondita conoscenza dei traguardi da raggiungere	**20**
TOTALE PUNTEGGIO PESATURA (MAX 100 PUNTI)			

Data, _____

Il Responsabile del Settore

_____

Per ricevuta

Data, _____

Il dipendente

_____

ALLEGATO 3

COMUNE DI BRUZZANO ZEFFIRIO

Scheda 1 – Progetto – Piano di lavoro di gruppo (obiettivi da inserire comunque nel PIAO)

Denominazione del Progetto/Piano di lavoro:	
Dirigente/Responsabile:	
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 nucleo di valutazione)	***Peso (valore espresso 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:**

ALLEGATO 3

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					

_____, lì _____
Il Dirigente/Responsabile

_____
Visto del Nucleo di Valutazione per la fase di:

- *Conformità iniziale*
- *Autorizzazione alla liquidazione*

Il Nucleo di Valutazione

EVENTUALI NOTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

COMUNE DI BRUZZANO ZEFFIRIO

CCDI 2023/2025

TABELLA FATTISPECIE E VALORI INDENNITÀ' CONDIZIONI DI LAVORO

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. Le indennità sono stabilite secondo la seguente tabella.

Fattispecie	Casistica, anche con riferimento al DVR	Importo giornaliero o per evento (€)
RISCHIO	Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione a rischio del lavoratore, da individuare in quelle elencate dall'allegato B del D.P.R. 347/83 e riprese per analogia, ossia: ➢ prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico; ➢ prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico; ➢ prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme; ➢ prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavoporti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti; ➢ prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni; ➢ prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari. ➢ utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc., complessi ed a conduzione altamente rischiosa), utilizzo attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che quindi sono espletate in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, per le caratteristiche di esecuzione sono di possibile pregiudizio per la salute;	**1,50**
ATTIVITA' DISAGIATE	Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro intrinseca natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. Descrizione specifica della condizione di disagio: a) Orario di lavoro articolato su più fasce orarie nell'ambito della giornata ad esclusione delle turnazioni e del rientro; b) Attività di particolare intensità, complessità o criticità caratterizzata da rapporti obbligatori e continui con l'utenza, tali da non consentire l'autonoma gestione dei normali ritmi di lavoro; c)Situazioni organizzative che impongono al lavoratore di spostarsi continuamente in ambito locale in più sedi diverse da quella propria; -Prestazione lavorativa "resa con una articolazione di orario di lavoro con una o più sospensione e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa. - Attività connesse allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale; - Personale impegnato in prestazioni particolarmente gravose e in condizioni ambientali e climatiche estremamente disagiate (raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani); -Prestazioni lavorative rese in modo continuativo e diretto dallo stesso dipendente all'interno dello stesso settore o di più settori con mansioni plurime e /o diversificate; - Prestazione lavorativa resa con un orario di servizio comprendente la domenica, senza che vi sia servizio di turno o reperibilità, in quanto la durata del servizio non raggiunge le 10 ore giornaliere, a condizione che l'orario di servizio risulti variato da settimana a settimana.	**1,50**

INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO	- Agenti o graduati o addetti Settore Polizia Locale impegnati in prestazioni continuative rientranti nel servizio di circolazione e traffico in condizioni ambientali e climatiche estremamente disagiate per tutta la durata del servizio o in eventi o servizi esterni con alta affluenza di veicoli e di utenza, a seguito di formale disposizione di servizio; - Agenti o graduati o addetti Settore Polizia Locale impegnati in attività continuative relazionali con Enti, Istituzioni o similari, ispettive, di controllo, di accertamento, di vigilanza esterna per tutta la durata del servizio, a seguito di formale disposizione di servizio.	**3/5**
MANEGGIO VALORI	I dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni/servizi che comportino necessariamente il maneggio di valori per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili" e/o Economo. L'indennità maneggio valori è corrisposta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti: - dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili; - dal sistema di rilevazione presenze/assenze - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.	**Valori**

	Importo maneggio medio annuali	**Importo giornaliero (€)**
Economo e sostituto Economo (Sono remunerate a entrambi le giornate di effettivo esercizio della prestazione di Economo o di effettiva sostituzione)-	NON RILEVA	**4**
Agenti Contabili/Pagatori/Riscuotitori Il personale che svolge attività di maneggio valori è individuato con atto formale dell'Ente.	Da € 100,00 a meno di € 3.000	**3**
	Da oltre € 3.00 a meno di € 15.000	**3,50**
	Uguale - Oltre 15.000	**4**

In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le Parti.
Il compenso per attività disagiate è cumulabile con il compenso per attività esposte a rischio solo nel caso in cui il riconoscimento di tali indennità sia correlato a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse, secondo le previsioni della contrattazione collettiva e tenuto conto delle indicazioni fornite in ordine alle ragioni giustificative del loro riconoscimento (orientamento applicativo ARAN RAL 1734).

Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e nel caso di incapienza: da risparmi di altri istituti contrattuali o dalle somme destinate alla performance individuale, che comunque deve conservare l'importo minimo di cui all'art. 15 del presente CCDI, in ultimo, se non risultano risorse disponibili da destinare alla completa erogazione dell'indennità condizioni di lavoro, le indennità unitarie, di cui alla precedente tabella, sono ridotte proporzionalmente con eguale percentuale.

Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente riproporzionati nei rapporti di lavoro part- time.

COMUNE DI BRUZZANO ZEFFIRIO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE CCDI 2023–2025

AREA DEGLI OPERATORI

COGNOME/NOME DIPENDENTE:	
SETTORE:	

n.	Criterio di valutazione	Parametro di apprezzamento	punteggio
COMPORTAMENTI TENUTI PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI DI SETTORE			
1	Impegno personale e motivazione verso il raggiungimento degli obiettivi organizzativi assegnati al settore nell'ambito del Piano performance/PIAO	L'approccio al lavoro e agli obiettivi assegnati è superficiale e senza una visione d'insieme. È incerto sulle procedure da adottare e/o è spesso in ritardo sulle scadenze e/o non possiede tutte le competenze per affrontare situazioni di emergenza e/o richiede spesso l'intervento del suo Responsabile per portare a termini i compiti affidati.	10
		È concentrato sul lavoro, del quale percepisce la dimensione operativa. Non dimostra, tuttavia, la capacità di padroneggiare in termini di autonomia ed iniziativa gli obiettivi assegnati che porta avanti ma senza un impegno ed una motivazione ottimale.	15
		Lavora con motivazione e costanza per il miglioramento della propria performance ed il perseguimento degli obiettivi. Sa porsi obiettivi sfidanti e organizza azioni di medio e lungo termine per raggiungerli senza farsi scoraggiare da ostacoli e da imprevisti. Si presentano, tuttavia, ancora margini di miglioramento in termini di autonomia ed indipendenza nell'organizzazione del proprio lavoro e nella capacità di gestire dall'inizio alla fine i compiti affidati senza l'ausilio del Responsabile.	18
		Il proprio approccio al lavoro è sempre rivolto a miglioramento della propria performance in termini di tempi, qualità e soddisfazione dell'utente. È capace di impegnarsi durevolmente, poggiando la sua azione su un'approfondita conoscenza dei traguardi da raggiungere. È in grado di avviare e concludere in autonomia i compiti affidati. Cura in modo ottimale la propria formazione e dimostra capacità nel mantenere buoni relazioni con i colleghi e gli utenti.	20
COMPORTAMENTI TENUTI PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI			
2	Effettiva presenza in servizio. Vengono considerate le assenze effettuate a qualunque titolo ad eccezione: - ferie (anche pregresse) e festività soppresse; - per il riposo compensativo; - permessi personali (art. 41 ccnl 2022) - dei periodi di astensione obbligatoria relativa alla maternità/paternità; - assenze riconducibili alle fattispecie previste dalla L. 104/92 e s.i. e m.; - infortuni sul lavoro.	Giorni di assenza da 78 a 52 (oltre 78 giorni di assenza zero punti)	5
		Giorni di assenza da 51 fino a 39	10
		Giorni di assenza da 38 fino a 21	15
		Assenze non superiori a 20 giorni	20
	Orientamento al cittadino e capacità di	Dimostra di non avere le idee chiare circa la finalizzazione esterna del proprio lavoro e non considera, tra i criteri di	10

Metodologia e step:

1. Individuazione posizioni specifica responsabilità (atto di organizzazione generale);
2. Pesatura delle specifiche responsabilità da parte del Segretario generale;
3. Comunicazione pesature ai Responsabili di settore;
4. Conferimento incarico ai dipendenti interessati con allegata pesatura;
5. Valutazione del Responsabile del settore sull'attività svolta dal dipendente nell'incarico di specifica responsabilità;
6. Liquidazione indennità ai dipendenti incaricati.

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

Fascia pesatura	Indennità assegnata	Maggiorazione 20%
Punti da 12 a 25	300,00	60,00
Punti da 26 a 38	600,00	120,00
Punti da 39 a 50	900,00	180,00
Punti da 51 a 60	1.200,00	240,00

PER L'AREA ISTRUTTORI:

Fascia pesatura	Indennità assegnata	Maggiorazione 20%
Punti da 12 a 25	600,00	120,00
Punti da 26 a 38	900,00	180,00
Punti da 39 a 50	1.200,00	240,00
Punti da 51 a 60	1.5000,00	300,00

PER L'AREA FUNZIONARI EQ:

Fascia pesatura	Indennità assegnata	Maggiorazione 20%
Punti da 12 a 25	900,00	180,00
Punti da 26 a 38	1.200,00	240,00
Punti da 39 a 50	1.500,00	300,00
Punti da 51 a 60	1.800,00	200,00 (fisso)

La graduazione delle specifiche responsabilità mira a definire il grado di complessità connesso alle funzioni attribuite ad una specifica tipologia di lavoro con atto formale che, di competenza del Responsabile Settore/Area, va adottato di norma successivamente all'adozione del PEG.

Il compenso, determinato in misura singola, comunque sempre nel limite massimo previsto dalla fascia e dall'area di assegnazione, viene così quantificato:

A. Indennità assegnata: in base alla fascia del compenso attribuita alla pesatura assegnata per la specifica responsabilità, oltre l'eventuale maggiorazione del 20% (salvo i casi di importo fisso per come indicato nella superiore tabella) in caso di più incarichi di specifiche responsabilità assegnate;

B. Indennità spettante: in proporzione alla valutazione ottenuta dal Responsabile del settore rispetto all'indennità assegnata;

C. Indennità liquidabile: in base all'indennità spettante rapportata al tempo lavorativo (tempo pieno/parziale) e per il numero di mesi (o frazioni superiori a 15 gg.) lavorati nell'anno dell'incarico.

Eventuali economie derivanti dalla attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità sono destinate ad alimentare gli altri istituti del CCDI di cui in ultimo la performance sulla produttività organizzativa.

Quando siano attribuiti a titolo più di una specifica responsabilità, la fascia viene calcolata in base al valore più elevato delle pesature di ciascun Servizio con un aumento del 20% (salvo i casi di importo fisso per come indicato nella superiore tabella) sempre nel limite massimo previsto dalla fascia e dall'area di assegnazione.

Le indennità di cui trattasi sono erogate a favore dei dipendenti che abbiano svolto effettivamente le attività cui sono preposti e cessano di essere corrisposte qualora il dipendente non sia più incaricato e addetto alle funzioni individuate e non possono essere attribuiti al personale durante i periodi appresso indicati: - periodo di prova e di astensione facoltativa per maternità; aspettativa.

SCHEDA ALLEGATO 2/A

COMUNE DI BRUZZANO ZEFFIRIO

SCHEDA PER LA PESATURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

ATTRIBUITE CON ATTO FORMALE DEL RESPONSABILE DI SETTORE

POSIZIONE DI SPECIFICA RESPONSABILITA' _____

n.	Criterio di valutazione	Parametro di apprezzamento	punteggio
1	Svolgimento di attività trasversali ai vari servizi dell'Ente di rilevanza interna (delinea il grado di coinvolgimento in attività multisettoriali, con effetto interno)	svolgimento di attività multisettoriali ad effetto interno senza coinvolgimento multisettoriale	1
		svolgimento di attività multisettoriali ad effetto interno con basso coinvolgimento multisettoriale	3
		svolgimento di attività multisettoriali ad effetto interno con medio coinvolgimento multisettoriale	5
		svolgimento di attività multisettoriali ad effetto interno con alto coinvolgimento multisettoriale	10
2	Adozione di atti a rilevanza esterna e/o con valenza esterna, anche non comportanti impegno di spesa, comportanti responsabilità personale	adozione e sottoscrizione di atti a rilevanza esterna e/o con valenza esterna di minima complessità	1
		adozione e sottoscrizione di atti a rilevanza esterna e/o con valenza esterna di limitata complessità	3
		adozione e sottoscrizione di atti a rilevanza esterna e/o con valenza esterna di media complessità	5
		adozione e sottoscrizione di atti a rilevanza esterna e/o con valenza esterna di elevata complessità	10
3	Svolgimento attività di compiti ed istruttorie aventi rilevanza esterna	bassa complessità delle attività da svolgere della risoluzione delle problematiche connesse	1
		limitata complessità delle attività da svolgere della risoluzione delle problematiche connesse	3
		media complessità delle attività da svolgere della risoluzione delle problematiche connesse	5
		elevata complessità delle attività da svolgere della risoluzione delle problematiche connesse	10
4	Grado di autonomia operativa richiesta nello sviluppo delle attività e la realizzazione degli obiettivi assegnati	Grado di autonomia limitata	3
		Grado di autonomia medio	5
		Grado di autonomia elevato	10
5	Numero personale formalmente assegnato da coordinare	Nessuno	1
		almeno uno	5
		Oltre uno	10
6	Grado di complessità e di impegno richiesto per le linee di attività e i procedimenti richiesti dalla posizione, senza o con adozione atto finale	Grado di complessità limitata	3
		Grado di complessità medio	5
		Grado di complessità elevato	10
TOTALE PUNTEGGIO PESATURA (MAX 60 PUNTI)			

Data, _____

Il Segretario Generale

_____

3	mantenere relazione esterne positive	valutazione del proprio lavoro, il grado di soddisfacimento dei bisogni dell'utente.	
		Nel proprio lavoro si attiene strettamente alle indicazioni normative ed alle direttive del Responsabile, offrendo il servizio minimo indispensabile e senza cercare di approfondire le necessità dell'utente.	**15**
		Cura il rapporto con il cittadino, dà tempestiva informazione sull'avanzamento dei procedimenti, mostra interesse e cortesia nei suoi confronti.	**18**
		Si adopera nell'interesse del cittadino, individuando e proponendo soluzioni organizzative e di miglioramento degli standard di efficienza, efficacia e qualità, allo scopo di accrescere la soddisfazione del cittadino.	**20**
4	Capacità di soluzione dei problemi particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza	Fuori dalle normali routines si muove con difficoltà; non riesce a cogliere tempestivamente i termini essenziali del problema, non riesce a stabilire priorità d'azione, difficilmente risolve problemi in situazioni di emergenza	**10**
		Non si tira indietro di fronte alle difficoltà, ma non utilizza a pieno le competenze organizzative necessarie per affrontare le emergenze.	**15**
		Possiede una buona attitudine all'approfondimento dei problemi e questa caratteristica, assieme all'impegno, lo rende capace di risolvere un buon numero di problemi ordinari e di intervenire nelle situazioni di emergenza	**18**
		Interviene con capacità e professionalità nella soluzione di tutti i problemi complessi della sua area di responsabilità, operando con successo anche in situazioni di crisi e di emergenza. L'attitudine a misurarsi con situazioni complesse, la capacità di individuazione tempestiva dei problemi emergenti, la professionalità e l'esperienza lo facilitano nel mettersi in gioco per affrontare problemi trasversali alla struttura.	**20**
5	Capacità propositive, organizzative ed autonomia dimostrata nell'adempimento dei propri compiti ed attività assegnate	Non riesce ad ottimizzare le sue risorse, è incerto sulle procedure da adottare, è in ritardo sulle scadenze, non possiede una visione ordinaria degli output da garantire.	**10**
		Possiede una discreta autonomia organizzativa ma si affida spesso all'intervento supplettivo del proprio responsabile servizio/settore dimostrando non soddisfacenti livelli di capacità organizzativa	**15**
		Costruisce il suo lavoro secondo principi di flessibilità e interdisciplinarità ed applica norme e procedure con la flessibilità necessaria a corrispondere alle esigenze interne ed esterne di efficacia ed efficienza dimostrando buona capacità di autonomia organizzativa	**18**
		Definisce modalità di lavoro innovative e propone spesso snellimenti procedurali nel rispetto del quadro normativo. Mostra un'attitudine particolare verso l'individuazione di soluzioni concrete. Opera in una prospettiva di miglioramento della qualità del lavoro coinvolgendo collaboratori e/o colleghi.	**20**
TOTALE PUNTEGGIO PESATURA (MAX 100 PUNTI)			

Data, _____

Il Responsabile del Settore

_____

Per ricevuta:

Data, _____

Il dipendente

_____

ALLEGATO 1/B

COMUNE DI BRUZZANO ZEFFIRIO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE CCDI 2023–2025

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI E DEGLI ISTRUTTORI

COGNOME/NOME DIPENDENTE:
SETTORE:

n.	Criterio di valutazione	Parametro di apprezzamento	punteggio
COMPORTAMENTI TENUTI PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI DI SETTORE			
1	Impegno personale e motivazione verso il raggiungimento degli obiettivi organizzativi assegnati al settore nell'ambito del Piano performance/PIAO	L'approccio al lavoro e agli obiettivi assegnati è superficiale e senza una visione d'insieme. È incerto sulle procedure da adottare e/o è spesso in ritardo sulle scadenze e/o non possiede tutte le competenze per affrontare situazioni di emergenza e/o richiede spesso l'intervento del suo Responsabile per portare a termini i compiti affidati.	**10**
		È concentrato sul lavoro, del quale percepisce la dimensione operativa. Non dimostra, tuttavia, la capacità di padroneggiare in termini di autonomia ed iniziativa gli obiettivi assegnati che porta avanti ma senza un impegno ed una motivazione ottimale.	**20**
		Lavora con motivazione e costanza per il miglioramento della propria performance ed il perseguimento degli obiettivi. Sa porsi obiettivi sfidanti e organizza azioni di medio e lungo termine per raggiungerli senza farsi scoraggiare da ostacoli e da imprevisti. Si presentano, tuttavia, ancora margini di miglioramento in termini di autonomia ed indipendenza nell'organizzazione del proprio lavoro e nella capacità di gestire dall'inizio alla fine i compiti affidati senza l'ausilio del Responsabile.	**28**
		Il proprio approccio al lavoro è sempre rivolto a miglioramento della propria performance in termini di tempi, qualità e soddisfazione dell'utente. È capace di impegnarsi durevolmente, poggiando la sua azione su un'approfondita conoscenza dei traguardi da raggiungere. È in grado di avviare e concludere in autonomia i compiti affidati. Cura in modo ottimale la propria formazione e dimostra capacità nel mantenere buoni relazioni con i colleghi e gli utenti.	**30**
COMPORTAMENTI TENUTI PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI			
2	Effettiva presenza in servizio. Vengono considerate le assenze effettuate a qualunque titolo ad eccezione: - ferie (anche pregresse) e festività soppresse; - per il riposo compensativo; - permessi personali (art. 41 ccnl 2022) - dei periodi di astensione obbligatoria relativa alla maternità/paternità; - assenze riconducibili alle fattispecie previste dalla L. 104/92 e s.i. e m.; - infortuni sul lavoro.	Giorni di assenza da 78 a 52 (oltre 78 giorni di assenza zero punti)	**5**
		Giorni di assenza da 51 fino a 39	**10**
		Giorni di assenza da 38 fino a 21	**15**
		Assenze non superiori a 20 giorni	**20**

3	Orientamento al cittadino e capacità di mantenere relazione esterne positive	Dimostra di non avere le idee chiare circa la finalizzazione esterna del proprio lavoro e non considera, tra i criteri di valutazione del proprio lavoro, il grado di soddisfacimento dei bisogni dell'utente.	**10**
		Nel proprio lavoro si attiene strettamente alle indicazioni normative ed alle direttive del Responsabile, offrendo il servizio minimo indispensabile e senza cercare di approfondire le necessità dell'utente.	**15**
		Cura il rapporto con il cittadino, dà tempestiva informazione sull'avanzamento dei procedimenti, mostra interesse e cortesia nei suoi confronti.	**18**
		Si adopera nell'interesse del cittadino, individuando e proponendo soluzioni organizzative e di miglioramento degli standard di efficienza, efficacia e qualità, allo scopo di accrescere la soddisfazione del cittadino.	**20**
4	Capacità di soluzione dei problemi particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza	Fuori dalle normali routines si muove con difficoltà; non riesce a cogliere tempestivamente i termini essenziali del problema, non riesce a stabilire priorità d'azione, difficilmente risolve problemi in situazioni di emergenza	**10**
		Non si tira indietro di fronte alle difficoltà, ma non utilizza a pieno le competenze organizzative necessarie per affrontare le emergenze.	**15**
		Possiede una buona attitudine all'approfondimento dei problemi e questa caratteristica, assieme all'impegno, lo rende capace di risolvere un buon numero di problemi ordinari e di intervenire nelle situazioni di emergenza	**18**
		Interviene con capacità e professionalità nella soluzione di tutti i problemi complessi della sua area di responsabilità, operando con successo anche in situazioni di crisi e di emergenza. L'attitudine a misurarsi con situazioni complesse, la capacità di individuazione tempestiva dei problemi emergenti, la professionalità e l'esperienza lo facilitano nel mettersi in gioco per affrontare problemi trasversali alla struttura.	**20**
5	Capacità propositive, organizzative ed autonomia dimostrata nell'adempimento dei propri compiti ed attività assegnate	Non riesce ad ottimizzare le sue risorse, è incerto sulle procedure da adottare, è in ritardo sulle scadenze, non possiede una visione ordinaria degli output da garantire.	**1**
		Possiede una discreta autonomia organizzativa ma si affida spesso all'intervento supplettivo del proprio responsabile servizio/settore dimostrando non soddisfacenti livelli di capacità organizzativa	**5**
		Costruisce il suo lavoro secondo principi di flessibilità e interdisciplinarità ed applica norme e procedure con la flessibilità necessaria a corrispondere alle esigenze interne ed esterne di efficacia ed efficienza dimostrando buona capacità di autonomia organizzativa	**8**
		Definisce modalità di lavoro innovative e propone spesso snellimenti procedurali nel rispetto del quadro normativo. Mostra un'attitudine particolare verso l'individuazione di soluzioni concrete. Opera in una prospettiva di miglioramento della qualità del lavoro coinvolgendo collaboratori e/o colleghi.	**10**
TOTALE PUNTEGGIO PESATURA (MAX 100 PUNTI)			

Data, _____

Il Responsabile del Settore

_____

Per ricevuta:

Data, _____

Il dipendente

_____

ALLEGATO 1/C

COMUNE DI BRUZZANO ZEFFIRIO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE CCDI 2023–2025

AREA DEI FUNZIONARI

COGNOME/NOME DIPENDENTE:
SETTORE:

n.	Criterio di valutazione	Parametro di apprezzamento	punteggio
COMPORTAMENTI TENUTI PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI DI SETTORE			
1	Impegno personale e motivazione verso il raggiungimento degli obiettivi organizzativi assegnati al settore nell'ambito del Piano performance/PIAO	L'approccio al lavoro e agli obiettivi assegnati è superficiale e senza una visione d'insieme. È incerto sulle procedure da adottare e/o è spesso in ritardo sulle scadenze e/o non possiede tutte le competenze per affrontare situazioni di emergenza e/o richiede spesso l'intervento del suo Responsabile per portare a termini i compiti affidati.	**15**
		È concentrato sul lavoro, del quale percepisce la dimensione operativa. Non dimostra, tuttavia, la capacità di padroneggiare in termini di autonomia ed iniziativa gli obiettivi assegnati che porta avanti ma senza un impegno ed una motivazione ottimale.	**25**
		Lavora con motivazione e costanza per il miglioramento della propria performance ed il perseguimento degli obiettivi. Sa porsi obiettivi sfidanti e organizza azioni di medio e lungo termine per raggiungerli senza farsi scoraggiare da ostacoli e da imprevisti. Si presentano, tuttavia, ancora margini di miglioramento in termini di autonomia ed indipendenza nell'organizzazione del proprio lavoro e nella capacità di gestire dall'inizio alla fine i compiti affidati senza l'ausilio del Responsabile.	**35**
		Il proprio approccio al lavoro è sempre rivolto a miglioramento della propria performance in termini di tempi, qualità e soddisfazione dell'utente. È capace di impegnarsi durevolmente, poggiando la sua azione su un'approfondita conoscenza dei traguardi da raggiungere. È in grado di avviare e concludere in autonomia i compiti affidati. Cura in modo ottimale la propria formazione e dimostra capacità nel mantenere buoni relazioni con i colleghi e gli utenti.	**40**
COMPORTAMENTI TENUTI PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI			
2	Effettiva presenza in servizio. Vengono considerate le assenze effettuate a qualunque titolo ad eccezione: - ferie (anche pregresse) e festività soppresse; - per il riposo compensativo; - permessi personali (art. 41 ccnl 2022) - dei periodi di astensione obbligatoria relativa alla maternità/paternità; - assenze riconducibili alle fattispecie previste dalla L. 104/92 e s.i. e m.; - infortuni sul lavoro.	Giorni di assenza da 78 a 52 (oltre 78 giorni di assenza zero punti)	**1**
		Giorni di assenza da 51 fino a 39	**3**
		Giorni di assenza da 38 fino a 21	**5**
		Assenze non superiori a 20 giorni	**10**

3	Orientamento al cittadino e capacità di mantenere relazione esterne positive	Dimostra di non avere le idee chiare circa la finalizzazione esterna del proprio lavoro e non considera, tra i criteri di valutazione del proprio lavoro, il grado di soddisfacimento dei bisogni dell'utente.	1
		Nel proprio lavoro si attiene strettamente alle indicazioni normative ed alle direttive del Responsabile, offrendo il servizio minimo indispensabile e senza cercare di approfondire le necessità dell'utente.	5
		Cura il rapporto con il cittadino, dà tempestiva informazione sull'avanzamento dei procedimenti, mostra interesse e cortesia nei suoi confronti.	8
		Si adopera nell'interesse del cittadino, individuando e proponendo soluzioni organizzative e di miglioramento degli standard di efficienza, efficacia e qualità, allo scopo di accrescere la soddisfazione del cittadino.	10
4	Capacità di soluzione dei problemi particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza	Fuori dalle normali routines si muove con difficoltà; non riesce a cogliere tempestivamente i termini essenziali del problema, non riesce a stabilire priorità d'azione, difficilmente risolve problemi in situazioni di emergenza	10
		Non si tira indietro di fronte alle difficoltà, ma non utilizza a pieno le competenze organizzative necessarie per affrontare le emergenze.	15
		Possiede una buona attitudine all'approfondimento dei problemi e questa caratteristica, assieme all'impegno, lo rende capace di risolvere un buon numero di problemi ordinari e di intervenire nelle situazioni di emergenza	18
		Interviene con capacità e professionalità nella soluzione di tutti i problemi complessi della sua area di responsabilità, operando con successo anche in situazioni di crisi e di emergenza. L'attitudine a misurarsi con situazioni complesse, la capacità di individuazione tempestiva dei problemi emergenti, la professionalità e l'esperienza lo facilitano nel mettersi in gioco per affrontare problemi trasversali alla struttura.	20
5	Capacità propositive, organizzative ed autonomia dimostrata nell'adempimento dei propri compiti ed attività assegnate	Non riesce ad ottimizzare le sue risorse, è incerto sulle procedure da adottare, è in ritardo sulle scadenze, non possiede una visione ordinaria degli output da garantire.	10
		Possiede una discreta autonomia organizzativa ma si affida spesso all'intervento supplettivo del proprio responsabile servizio/settore dimostrando non soddisfacenti livelli di capacità organizzativa	15
		Costruisce il suo lavoro secondo principi di flessibilità e interdisciplinarità ed applica norme e procedure con la flessibilità necessaria a corrispondere alle esigenze interne ed esterne di efficacia ed efficienza dimostrando buona capacità di autonomia organizzativa	18
		Definisce modalità di lavoro innovative e propone spesso snellimenti procedurali nel rispetto del quadro normativo. Mostra un'attitudine particolare verso l'individuazione di soluzioni concrete. Opera in una prospettiva di miglioramento della qualità del lavoro coinvolgendo collaboratori e/o colleghi.	20
TOTALE PUNTEGGIO PESATURA (MAX 100 PUNTI)			

Data, _____

Il Responsabile del Settore

_____

Per ricevuta:

Data, _____

Il dipendente

_____

ALLEGATO 1/D

COMUNE DI BRUZZANO ZEFFIRIO

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE CCDI 2023–2025 DEL RESPONSABILE DEL SETTORE (EQ):

DIPENDENTE: _____.

ANNO DI VALUTAZIONE: _____.

1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (FINO A 10 PUNTI)	
Parametri di valutazione (25% ciascuno)*	**Punteggio**
1. Obiettivi generali e priorità delle politiche pubbliche nazionali	
2. Rispetto dei tempi medi di pagamento	
3. Rispetto degli obblighi di trasparenza	
4. Monitoraggio della customer satisfaction	
MEDIA	

2) VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (FINO A 60 PUNTI)						
Descrizione dell'obiettivo	Peso %	Indicatori di misurabilità	Valori attesi	Giudizio	Ponderazione	Punteggio
TOTALE						

3) COMPETENZE PROFESSIONALI - COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (FINO A 25 PUNTI)	
Fattori di valutazione	**Punteggio**
1. EFFICIENZA: Capacità di svolgere l'attività lavorativa e i servizi assegnati in un'ottica di ottimizzazione e risparmio della spesa e dei tempi di lavoro.	
2. INTEGRITA': Capacità di rispettare a pieno il codice di comportamento e gli obblighi contrattuali.	
3. DISPONIBILITÀ: Capacità di rendersi disponibili alle richieste e alle esigenze dei diversi interlocutori con particolare riferimento ai cittadini.	
4. COLLABORAZIONE: Capacità di stabilire un clima organizzativo incentrato sulla collaborazione attiva in particolare con i colleghi di pari grado e con gli amministratori.	
5. PROPOSITIVITA': Capacità di approccio e soluzione dei problemi, capacità di proposta e tempestività.	
MEDIA	

4) DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI DEL PERSONALE ASSEGNATO (FINO A 5 PUNTI) **:**	

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE (FINO A 10 PUNTI)	
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (FINO A 60 PUNTI)	
COMPETENZE PROFESSIONALI - COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (FINO A 25 PUNTI)	
DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI (FINO A 5 PUNTI)	
TOTALE	

*) I parametri possono essere modificati/aggiornati in sede di approvazione del PIAO/Piano Performance

_____, lì _____

Firma del Valutatore

_____

Firma del Valutato per accettazione

_____

Eventuali note:

CRITERI E MODALITA' DI CALCOLO E RIPARTIZIONE DEI PREMI PER LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

TABELLA N. 1 – SECONDO STEP					
RIPARTIZIONE RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE					
AREA	N° Dipendenti (DT)	Parametro (P)	Valore Parametro Complessivo (VPC)	% Proporzionale applicata al Valore Parametro Complessivo (% VPC)	Ripartizione RPI: BUDGET PER AREE
Operatori	31	1,00	31,00	20,74	€ 20.735,79
Operatori esp.	24	1,50	36,00	24,08	€ 24.080,27
Istruttori	25	2,00	50,00	33,44	€ 33.444,82
funzionari EQ	13	2,50	32,50	21,74	€ 21.739,13
Totale	93		149,50	100,00	€ 100.000,00

CALCOLO BUDGET PER AREA

RPI	N° Dipendenti	MEDIA
€ 100.000,00	100,00	1.000,00

BUDGET 100.000

Legenda:	
RPI	Risorse destinate alla Performance Individuale
P	Parametro
VPC	Valore Parametro Complessivo

Calcolo	
VPC CAT. A= D x P	(stessa formula per ogni area)
%VPC CAT.= VPC CAT. A x 100 / TOTALE VPC AREE TOTALE VPC AREE	

La tabella è strutturata su un esempio di € 100.000 di budget da ripartire su n. 100 dipendenti. Per la performance organizzativa, nella quantificazione del budget si dovrà tenere conto della votazione del Responsabile settore *(es. budget performance organizzativa complessivo iniziale = 1.000,00 euro, performance accertata dal NDV/OIV = 90%, budget performance finale 900,00 euro).* Una volta determinato il budget, si dovrà procedere con le stesse modalità della performance individuale.

TABELLA N. 2 – SECONDO STEP													
BUDGETS - RIPARTIZIONE RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE PER SETTORI, DIPENDENTI ASSEGNATI CALCOLO BUDGET PER SETTORE													
AREA	RPO BUDGET AREA (RPIBCAT)	SETTORE 1		SETTORE 2		SETTORE 3		SETTORE 4		SETTORE 5		TOTALE	
		N° DIP. (DS1)	BUDGET AREA (BSDC)	N° DIP. (DS2)	BUDGET AREA (BSDC)	N° DIP. (DS3)	BUDGET AREA (BSDC)	N° DIP. (DS4)	BUDGET AREA (BSDC)	N° DIP. (DS5)	BUDGET AREA (BSDC)	N° DIP. (DT)	RPO BUDGET AREA (RPIBCAT)
Operatori	**€ 20.735,79**	3	2.221,69 €	3	2.221,69 €	2	1.481,13 €	18	13.330,15 €	2	1.481,13 €	**28**	**€ 20.735,79**
Operatori esperti	**€ 24.080,27**	3	5.160,06 €	4	6.880,08 €	0	0,00 €	6	10.320,11 €	1	1.720,02 €	**14**	**€ 24.080,27**
istruttori	**€ 33.444,82**	5	7.270,61 €	5	7.270,61 €	1	1.454,12 €	2	2.908,24 €	10	14.541,22 €	**23**	**€ 33.444,82**
funzionari EQ	**€ 21.739,13**		0,00 €	1	1.552,80 €	10	15.527,95 €	2	4.658,39 €	0	0,00 €	**13**	**€ 21.739,13**
Totale	**€ 100.000,00**	**11**	**€ 14.652,36**	**13**	€ 17.925,18	**13**	€ 18.463,20	**29**	€ 31.216,89	**13**	**€ 17.742,37**	**78**	**€ 100.000,00**

Legenda:

RPIBCAT	Risorse destinate alla Performance Individuale - Ripartizione Budget per AREA
BSDC	Ripartizione Budget per Settore, Dipendenti assegnati e per AREA

Calcolo

BSDC=
(Vale per tutti i Settori, sostituendo DS1 con DS2, poi con DS3, DS4, DS5, DS6)
(Il calcolo deve essere effettuato per ogni Categoria)

La tabella n.2 (secondo step) determina la ripartizione del budget tra i vari settori e per il numero dei dipendenti per area professionale.

TABELLA N. 3 – TERZO STEP							
SISTEMA ATTRIBUZIONE INCENTIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE							
SETTORE 4 - RIPARTIZIONE RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE						CALCOLO VALORE PUNTO	
4 Settore (ESEMPIO)	Area	BUDGET COMPLESSIVO PER Area	BUDGET SETTORE PER DIP. ASSEGNATI E Area (BSDC)	N° Dipendenti	TOTALE PUNTEGGI UTILI PER AREA (TPU)	Valore PUNTO (VPC)	N° Dipendenti Totale per area
	Operatori	€ 20.735,79	13.330,15 €	18	1745,00	**7,64**	**28**
	Operatori esperti	€ 24.080,27	10.320,11 €	6	582,00	**17,73**	**14**
	istruttori	€ 33.444,82	2.908,24 €	2	200,00	**14,54**	**23**
	funzionari EQ	€ 21.739,13	4.658,39 €	1	100	**16,72**	**13**
	Totale	**€ 100.000,00**	€ 31.216,89	**27**			**78**

La tabella n.3 (terzo step) determina la ripartizione del budget nell'ambito di ogni settore prendendo in considerazione la somma delle valutazioni (TPU). Nell'esempio della tabella si riprende ad esempio la ripartizione del 4° settore. Si avranno gli stessi importi già nella tabella per il medesimo settore che verranno ripresi per il calcolo del valore punto.

BUDGETS - RIPARTIZIONE RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE PER SETTORI, DIPENDENTI ASSEGNATI E PER CATEGORIA

(foglio excel da utilizzare per ogni Settore/Area esistente nell'Ente)

PUNTEGGI VALUTAZIONE E INCENTIVO SPETTANTE

BUDGET PER AREA (BSDC)

13.330,15			10.320,11			2.908,24 €			4.658,39			
€ 7,64 *(VPC)*			**€ 17,73** *(VPC)*			**€ 14,54** *(VPC)*			**€ 16,72** *(VPC)*			
DIP.	**PUNTEGGI OPERATORI (PUVD)**	**Incentivo potenziale spettante (IPS)**	**DIP.**	**PUNTEGGI OPERATORI ESPERTI (PUVD)**	**Incentivo potenziale spettante (IPS)**	**DIP.**	**PUNTEGGI Accesso ISTRUTTORI (PUVD)**	**Incentivo potenziale spettante (IPS)**	**DIP.**	**PUNTEGGI FUNZIONARI (PUVD)**	**Incentivo potenziale spettante (IPS)**	
Rossi A.	96	=(PUVD*VPC)	Rossi E.	98	=(PUVD*VPC)	Rossi V	100	=(PUVD*VPC)	Rossi L.	100	=(PUVD*VPC)	
Bianco A.	92	=(PUVD*VPC)	Bianco G.	95	=(PUVD*VPC)	Bianco D.	90	=(PUVD*VPC)				
XXXX	80	=(PUVD*VPC)	xxxx	95	=(PUVD*VPC)	Xxxx	100	=(PUVD*VPC)				
						XXXX	100	=(PUVD*VPC)				
						XXXXX	95	=(PUVD*VPC)				
3	13.330,15	**€ 2.221,69**	**3**	**288,00**	10.320,11	**5**	**485,00**	2.908,24 €	**1**	**100,00**	4.658,39	

Legenda:

RPI BUDGET	**Risorse destinate alla Performance INDIVIDUALE - Ripartizione per AREA**
BSDC	**Ripartizione Budget per Settore, Dipendenti assegnati e per Categoria**
TPU	**Totale Punteggi utili per AREA**
PUVD	**Punteggio Utile Valutazione Dipendente**
VPC	**Valore Punto per "Categoria"**
% RIS SETT. NDV.OIV	**% DI RAGGIUNGIMENTO DEI RISULTATI DELLA PERFORMANCE DI SETTORE, COME CERTFIFICATA DAL NDV/OIV.**
IPS	**Incentivo potenziale spettante**
IELP	**INCENTIVO EFFETTIVO LIQUIDABILE E PAGABILE**

VPC=BSDC/TPU

IPS= VPC*PUVD

IELP= IPS x % RIS SETT. NDV.OIV

PAG. 4

SCHEDA ALLEGATO 2/B

COMUNE DI BRUZZANO ZEFFIRIO

VALUTAZIONE FINALE PER LA CORRESPONSIONE DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICA RESPONSABILITÀ

ATTRIBUITA CON ATTO FORMALE DEL RESPONSABILE DEL SETTORE

POSIZIONE DI SPECIFICA RESPONSABILITA' _____

n.	Criterio di valutazione	Parametro di apprezzamento	punteggio
1	Attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del know-how dell'ente sui temi di sua pertinenza	Non partecipa ad interventi formativi né per sé, né per i suoi collaboratori, limitandosi alla formazione obbligatoria	5
		Svolge le attività finalizzate all'aggiornamento professionale solo se richieste dal Responsabile del Settore senza dimostrare particolare iniziativa o autonomia in merito.	10
		È consapevole della necessità di adeguare continuamente il proprio bagaglio professionale; attiva interventi formativi per sé e per i suoi collaboratori. Mette a disposizione degli altri le sue conoscenze.	15
		Svolge attività sistematica di aggiornamento in proprio, attiva interventi formativi mirati, fa circolare le informazioni e le conoscenze secondo precisi obiettivi di miglioramento della performance. Avverte la responsabilità derivante dal suo ruolo e si comporta di conseguenza, facendo dell'aggiornamento continuo un preciso obiettivo professionale	20
2	Capacità propositive, organizzative e di controllo dimostrata nell'adempimento dei propri compiti ed attività assegnate	Non riesce ad ottimizzare le sue risorse, è incerto sulle procedure da adottare, è in ritardo sulle scadenze, non possiede una visione ordinaria degli output che deve garantire il suo ufficio. Il lavoro del servizio assegnato richiede spesso completamenti e rifacimenti	5
		Si affida totalmente alle procedure e alle norme, delle quali possiede una interpretazione rigida e restrittiva	10
		Costruisce la sua organizzazione secondo principi di flessibilità e interdisciplinarità, ed applica norme e procedure con la flessibilità necessaria a corrispondere alle esigenze interne ed esterne di efficacia ed efficienza	15
		Definisce modalità di lavoro innovative e propone spesso snellimenti procedurali, nel rispetto del quadro normativo esistente. Mostra un'attitudine particolare verso l'assunzione di decisione e l'individuazione di soluzioni concrete. Opera in una prospettiva di miglioramento della qualità del lavoro coinvolgendo collaboratori e/o colleghi.	20
3	Orientamento al cittadino e capacità di mantenere relazione esterne positive	Dimostra di non avere le idee chiare circa la finalizzazione interna e/o esterna del proprio lavoro e non considera, tra i criteri di valutazione del proprio lavoro, il grado di soddisfacimento dei bisogni dell'utente/cittadino	5
		Nelle prestazioni di servizio si attiene strettamente alle indicazioni normative, offrendo il servizio minimo indispensabile e senza cercare di approfondire le necessità dell'utente/cittadino	10
		Cura il rapporto con il cittadino, dà tempestiva informazione sullo stato di avanzamento dei procedimenti, mostra interesse e cortesia nei suoi confronti	15
		Si adopera nell'interesse del cittadino. Nella logica di servizio al cittadino si pone in una prospettiva di medio – lungo termine, individuando e proponendo soluzioni organizzative e di miglioramento degli standard di efficienza, efficacia e qualità, allo scopo di accrescere la soddisfazione del cittadino e l'immagine dell'ente	20

4	Capacità di soluzione di problemi particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza	Fuori dalle normali routines si muove con difficoltà; non riesce a cogliere tempestivamente i termini essenziali del problema, non riesce a stabilire priorità d'azione, difficilmente risolve problemi in situazioni di emergenza	**5**
		Non si tira indietro di fronte alle difficoltà, ma non utilizza a pieno le competenze organizzative necessarie per affrontare le emergenze.	**10**
		Possiede una buona attitudine all'approfondimento dei problemi e questa caratteristica, assieme all'impegno, lo rende capace di risolvere un buon numero di problemi ordinari e di intervenire nelle situazioni di emergenza	**15**
		Interviene con capacità e professionalità nella soluzione di tutti i problemi complessi della sua area di responsabilità, operando con successo anche in situazioni di crisi e di emergenza. L'attitudine a misurarsi con situazioni complesse, la capacità di individuazione tempestiva dei problemi emergenti, la professionalità e l'esperienza lo facilitano nel mettersi in gioco per affrontare problemi trasversali alla struttura.	**20**
5	Impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato	Non dimostra particolare interesse per il suo lavoro, fa quello che gli viene richiesto e/o è previsto dalla interpretazione burocratica del suo ruolo, non si pone standard di efficienza né obiettivi di medio termine	**5**
		È concentrato sul suo lavoro, del quale percepisce soprattutto la dimensione operativa. Ha necessità di sviluppare le dimensioni relazionali e organizzative del suo lavoro.	**10**
		Desidera fare un buon lavoro ed è fortemente impegnato a mantenere standard operativi della struttura, ma può ancora sviluppare la capacità propositiva d'interventi migliorativi.	**15**
		È motivato a migliorare la performance del suo servizio, propone obiettivi di miglioramento (costi, tempi, qualità, soddisfazione del cittadino) e li persegue con metodo e con tenacia. Sa porsi obiettivi sfidanti e organizza azioni di medio termine per raggiungerli, senza farsi scoraggiare da ostacoli e da resistenze burocratiche. È capace di impegnarsi durevolmente, poggiando la sua azione su una approfondita conoscenza dei traguardi da raggiungere	**20**
TOTALE PUNTEGGIO PESATURA (MAX 100 PUNTI)			

Data, _____

Il Responsabile del Settore

_____

Per ricevuta

Data, _____

Il dipendente

_____

ALLEGATO 3

COMUNE DI BRUZZANO ZEFFIRIO

Scheda 1 – Progetto – Piano di lavoro di gruppo (obiettivi da inserire comunque nel PIAO)

Denominazione del Progetto/Piano di lavoro:	
Dirigente/Responsabile:	
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 nucleo di valutazione)	***Peso (valore espresso 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:**

ALLEGATO 3

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					

_____, lì _____
Il Dirigente/Responsabile

_____

Visto del Nucleo di Valutazione per la fase di:

- *Conformità iniziale*
- *Autorizzazione alla liquidazione*

Il Nucleo di Valutazione

EVENTUALI NOTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

COMUNE DI BRUZZANO ZEFFIRIO

CCDI 2023/2025

TABELLA FATTISPECIE E VALORI INDENNITÀ' CONDIZIONI DI LAVORO

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. Le indennità sono stabilite secondo la seguente tabella.

Fattispecie	Casistica, anche con riferimento al DVR	Importo giornaliero o per evento (€)
RISCHIO	Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione a rischio del lavoratore, da individuare in quelle elencate dall'allegato B del D.P.R. 347/83 e riprese per analogia, ossia: ➢ prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico; ➢ prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico; ➢ prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme; ➢ prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavoporti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti; ➢ prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni; ➢ prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari. ➢ utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc., complessi ed a conduzione altamente rischiosa), utilizzo attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che quindi sono espletate in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, per le caratteristiche di esecuzione sono di possibile pregiudizio per la salute;	**1,50**
ATTIVITA' DISAGIATE	Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro intrinseca natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. Descrizione specifica della condizione di disagio: a) Orario di lavoro articolato su più fasce orarie nell'ambito della giornata ad esclusione delle turnazioni e del rientro; b) Attività di particolare intensità, complessità o criticità caratterizzata da rapporti obbligatori e continui con l'utenza, tali da non consentire l'autonoma gestione dei normali ritmi di lavoro; c)Situazioni organizzative che impongono al lavoratore di spostarsi continuamente in ambito locale in più sedi diverse da quella propria; -Prestazione lavorativa "resa con una articolazione di orario di lavoro con una o più sospensione e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa. - Attività connesse allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale; - Personale impegnato in prestazioni particolarmente gravose e in condizioni ambientali e climatiche estremamente disagiate (raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani); -Prestazioni lavorative rese in modo continuativo e diretto dallo stesso dipendente all'interno dello stesso settore o di più settori con mansioni plurime e /o diversificate; - Prestazione lavorativa resa con un orario di servizio comprendente la domenica, senza che vi sia servizio di turno o reperibilità, in quanto la durata del servizio non raggiunge le 10 ore giornaliere, a condizione che l'orario di servizio risulti variato da settimana a settimana.	**1,50**

INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO	- Agenti o graduati o addetti Settore Polizia Locale impegnati in prestazioni continuative rientranti nel servizio di circolazione e traffico in condizioni ambientali e climatiche estremamente disagiate per tutta la durata del servizio o in eventi o servizi esterni con alta affluenza di veicoli e di utenza, a seguito di formale disposizione di servizio; - Agenti o graduati o addetti Settore Polizia Locale impegnati in attività continuative relazionali con Enti, Istituzioni o similari, ispettive, di controllo, di accertamento, di vigilanza esterna per tutta la durata del servizio, a seguito di formale disposizione di servizio.		**3/5**
MANEGGIO VALORI	I dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni/servizi che comportino necessariamente il maneggio di valori per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili" e/o Economo. L'indennità maneggio valori è corrisposta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti: - dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili; - dal sistema di rilevazione presenze/assenze - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.		**Valori**
	Economo e sostituto Economo (Sono remunerate a entrambi le giornate di effettivo esercizio della prestazione di Economo o di effettiva sostituzione)-	**Importo maneggio medio annuali**	**Importo giornaliero (€)**
		NON RILEVA	**4**
	Agenti Contabili/Pagatori/Riscuotitori Il personale che svolge attività di maneggio valori è individuato con atto formale dell'Ente.	Da € 100,00 a meno di € 3.000	**3**
		Da oltre € 3.00 a meno di € 15.000	**3,50**
		Uguale - Oltre 15.000	**4**

In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le Parti.
Il compenso per attività disagiate è cumulabile con il compenso per attività esposte a rischio solo nel caso in cui il riconoscimento di tali indennità sia correlato a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse, secondo le previsioni della contrattazione collettiva e tenuto conto delle indicazioni fornite in ordine alle ragioni giustificative del loro riconoscimento (orientamento applicativo ARAN RAL 1734).

Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e nel caso di incapienza: da risparmi di altri istituti contrattuali o dalle somme destinate alla performance individuale, che comunque deve conservare l'importo minimo di cui all'art. 15 del presente CCDI, in ultimo, se non risultano risorse disponibili da destinare alla completa erogazione dell'indennità condizioni di lavoro, le indennità unitarie, di cui alla precedente tabella, sono ridotte proporzionalmente con eguale percentuale.

Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente riproporzionati nei rapporti di lavoro part- time.