



Città di Siderno
(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

L'anno 2023, il mese di dicembre, il giorno 18 (diciotto), alle ore 15.40, nei locali della sede del Comune, si è riunita la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI),

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dott.ssa Antonia CRIACO, Segretario Generale

Componente: Dott. Sergio SCIGLITANO, Dirigente Area 1 "Affari Generali";

Componente: Dott. Giovanni Pittari, Responsabile Settore Ragioneria;

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

Martina COMITO;

Luca PASQUALINO,

Angela PASCUZZI;

Daniela STALTAI;

Organizzazioni Sindacali, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P. Francesca GALATTI;

CISL-FP Giuseppe RUBINO;

CSA Antonino PETTE';

La delegazione trattante, composta come sopra e nelle persone presenti in data odierna,

Richiamato il CCNL 16/11/2022;

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

il presente Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023 - 2025.



Città di Siderno

(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Personale Comparto Funzioni Locali

CSARAC

INDICE

CAPO I – FINALITÀ E PRINCIPI, AMBITO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E RELAZIONI SINDACALI

- Art. 1 - Finalità e principi
- Art. 2 - Vigenza, ambito di applicazione e interpretazione autentica
- Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali
- Art. 4 - Modalità di gestione degli incontri
- Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento
- Art. 6 - Informazione
- Art. 7 - Organismo Paritetico
- Art. 8 – Confronto, soggetti e materie
- Art. 9 - Contrattazione, soggetti e materie
- Art. 10 - Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali
- Art. 11 - Assemblee

CAPO II – IL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

- Art. 12 - Classificazione del personale
- Art. 13 - L'istituzione delle Elevate Qualificazione
- Art. 14 - Conferimento e revoca degli incarichi per le elevate qualificazioni
- Art. 15 – Retribuzione di posizione e di risultato
- Art. 16 – Compensi aggiuntivi ai titolari di Elevate qualificazioni

CAPO III – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

- Art. 17 – Compensi Salario Accessorio
- Art. 18 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree
- Art. 19 - Progressioni tra le aree

CAPO IV – DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ: CRITERI E MISURE PER L'ATTRIBUZIONE

- Art. 20 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità condizioni di lavoro
- Art. 21 - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 22 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione ex art. 84 del CCNL 2022
- Art. 23 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art. 24 – Incentivi per le funzioni tecniche
- Art. 25 - Incentivi per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate
- Art. 26 – Risorse destinate ai messi notificatori

CAPO V – POLITICHE SULL'ORARIO DI LAVORO E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

- Art. 27 - Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 28 - Pausa e Riposi intermedi
- Art. 29 - La Banca delle Ore
- Art. 30 - Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale

CAPO VI - TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 31 – Lavoro Agile
- Art. 32 – Lavoro da remoto

Art. 33 – Formazione lavoro agile e lavoro da remoto

CAPO VII – POLIZIA LOCALE

Art. 34 – Personale destinatario delle disposizioni di cui al presente capo.

Art. 35 – Indennità di funzione

Art. 36 - Utilizzo Proventi delle violazioni al Codice della strada

Art. 37 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

CAPO VIII – COSTITUZIONE DEL FONDO

Art. 38 - Integrazione della parte variabile del fondo

Art. 39 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

CAPO IX – PROCEDURE DI RIESAME DELLA VALUTAZIONE E CONTRADDITTORIO.

CLAUSOLE DI VERIFICA. NORME FINALI

Art. 40- Procedure di riesame della valutazione della performance e contraddittorio. Ricorsi

Art. 41 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 42 - Norme finali

All. 1 Scheda Valutazione Performance Individuale;

All. 2 Scheda criteri di valutazione per l'attribuzione di differenziali stipendiali

All. 3 Disciplina delle specifiche responsabilità

Scheda Allegato A - Pesatura posizione specifica responsabilità

Scheda Allegato B - Valutazione finale per la corresponsione dell'indennità per specifica responsabilità

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately six distinct marks, including what appear to be full names and some initials, arranged in a loose cluster.

CAPO I

FINALITÀ E PRINCIPI, AMBITO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E RELAZIONI SINDACALI

Art. 1 - Finalità e principi.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori e per la loro crescita professionale. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità, nonché di valorizzazione delle diversità nell'organizzazione del lavoro e del merito.

Per il perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi sopra richiamati, sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento all'incentivazione della performance quanto all'erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro e agli altri istituti contrattuali.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo rispetta i principi e le procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate dalla legge n. 300/1970 (Statuto dei diritti dei lavoratori), dal D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. (Testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego) e dalle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali.

Art. 2 – Vigenza, ambito di applicazione e interpretazione autentica.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base di quanto stabilito dal CCNL del personale delle Funzioni Locali del 16.11.2022. Le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.

Annualmente, previo specifico accordo, viene ripartito e destinato il "Fondo risorse decentrate". Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, con la normativa vigente e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnico - finanziaria, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Il presente CCDI si applica a tutto il Personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale. Per il Personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente, fatte salve le clausole contenute nei CCDI precedenti compatibili con il presente CCDI e con le vigenti disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Nel caso insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla interpretazione delle clausole contenute nel presente contratto, i soggetti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale che hanno sottoscritto l'Accordo, si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli

elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione dovrà tenersi in tempi congrui, comunque entro e non oltre 10 giorni dalla richiesta.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto/accordo e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva fin dall'inizio della vigenza. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto anche sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali.

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

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 porre in essere un'organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.

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.

L'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal C.C.N.L., entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali o dalla R.S.U.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dovrà essere steso tempestivamente un verbale sintetico degli argomenti affrontati, delle posizioni espresse e delle eventuali decisioni operative.

Nei provvedimenti adottati dall'amministrazione o dai dirigenti, riguardanti materie oggetto di confronto e contrattazione dovranno essere indicate le posizioni di ogni soggetto sindacale.

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.

Con Deliberazione di Giunta Comunale n 77 del 30 marzo 2023 è stato istituito, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 2022, presso il Comune di Siderno l'Organismo Paritetico per l'innovazione, in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e l'innovazione, il miglioramento dei servizi, la promozione della legalità, la qualità del lavoro e il benessere organizzativo, anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Art. 4 - Modalità di gestione degli incontri

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 max 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..

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

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.

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

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.

Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

I protocolli d'ingresso, i Contratti e gli Accordi Decentrati definitivi sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente.

3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal CCNL.

Art. 6 - Informazione

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione dei dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

L'informazione deve essere preventiva, idonea e obbligatoria, ovvero essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte attraverso le forme previste dal CCNL.

Sono oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 5 e 7 del CCNL 16.11.2022, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 7, o negli enti che non lo costituiscano entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

Art. 7 - Organismo Paritetico

Nel caso in cui l'Organismo Paritetico, per gli Enti Locali con più di 70 dipendenti in servizio, non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3 del CCNL 2022, le materie del comma 2 "relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro", diventano oggetto di informazione preventiva e di Confronto.

Art. 8 - Confronto, soggetti e materie

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione dall'art. 5 c. 3 del CCNL 2022, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste dall'istituto dell'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi

congiuntamente o anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione, il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni, al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Sono oggetto di confronto:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Incarichi di Elevata Qualificazione;
- e) i criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
- l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del presente CCNL;
- o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13 comma 7 (Norme di prima applicazione);
- p) gli andamenti occupazionali, che comprendono tutte le fasi di programmazione e gestione dei fabbisogni di Personale;
- q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- r) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico.

Art. 9 - Contrattazione, soggetti e materie

La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal C.C.N.L. vigente e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 2 lettera c.

I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

- a. La R.S.U.;
- b. I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.;
- c. I componenti della delegazione di parte datoriale nominati dall'Organo competente e comunicati alla delegazione trattante di parte sindacale.

Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL 2019/2021 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2019/2021, 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 de CCNL 2019/2021;
- 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 CCNL 2019/2021 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 CCNL 2019/2021, 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 CCNL 2019/2021 (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 CCNL 2019/2021;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 2019/2021;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL 2019/2021;
- 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 CCNL 2019/2021 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL 2019/2021, 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 CCNL 2019/2021, 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 CCNL 2019/2021;

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 del CCNL 2019/2021;

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 del CCNL 2019/2021 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

Ogniquale volta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

Art. 10 - Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure

Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. La sessione negoziale sui criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del suddetto comma 7, deve essere avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2019-21.

Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) inclusa l'eventuale implementazione con specifici accordi che integrano il presente CCI.

Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento) del CCNL 2019-2021, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad).

Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Art. 11 - Diritto di assemblea

I lavoratori hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione. Detta disposizione vale anche per i dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto giusta previsione del CCNQ del 4/12/2017.

CAPO II

IL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE.

Art. 12 - Classificazione del personale

Il nuovo modello di classificazione del personale ha l'obiettivo di fornire agli Enti del comparto Funzioni Locali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.

Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- a. Area degli Operatori;
- b. Area degli Operatori esperti;
- c. Area degli Istruttori;
- d. Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A del CCNL 16.11.2022 che descrivono in generale l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna Area.

I profili professionali descrivono in dettaglio il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area e sono declinate per ogni profilo professionale in relazione alle specifiche conoscenze, abilità e competenze professionali necessarie per rivestirlo.

Gli enti, in relazione al proprio modello organizzativo, previa informazione preventiva e eventuale confronto individua, descrive e dettaglia i profili professionali appartenenti alla propria dotazione organica e al proprio fabbisogno identificano per come descritto al comma precedente e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'allegato A del CCNL 16.11.2022.

Il personale in servizio è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico secondo la Tabella B di Trasposizione del CCNL 16.11.2022.

Art. 13 - L'istituzione delle Elevate Qualificazione

L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità e elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 2019-21; Tali posizioni richiedono:

- a) responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
- b) conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

2. gLe posizioni di lavoro di cui al comma 1 ripartite alle figure di Elevate Qualificazioni che vengono distinte in due tipologie:

- a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisiti;

I dipendenti già incaricati di Posizione Organizzativa, il cui incarico risulta ancora vigente o necessita di essere rinnovato, vengono incaricati delle Elevate Qualificazioni secondo la disciplina prevista nel CCNL 16.11.2022, per come dettagliata nel presente CCDI e secondo le previsioni dei provvedimenti di conferimento degli incarichi, che devono contenere almeno:

- l'oggetto dell'incarico (Descrizione posizione Elevata Qualificazione),
- la durata e la decorrenza dell'incarico (non inferiore ad un anno - esercizio finanziario),
- la specificazione della Retribuzione di Posizione e di Risultato attribuita alla EQ,
- i contenuti di responsabilità e i riferimenti agli obiettivi assegnati.

Art. 14 - Conferimento e revoca degli incarichi per le elevate qualificazioni

Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo di 3 anni e un periodo pari a minimo un anno con atto scritto e motivato.

Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria interessato.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui al successivo art. 15.

Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 15 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 15 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

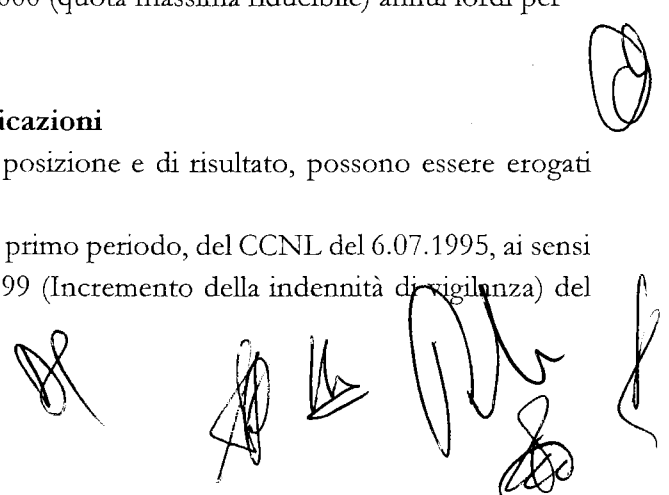
Il trattamento economico accessorio di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

L'importo della retribuzione di posizione sarà corrisposta secondo l'art. 17 comma 2 CCNL 2019/2021 e varia da un minimo di Euro 5.000 ad un massimo di Euro 18.000 (quota massima riducibile) annui lordi per tredici mensilità;

Art. 16 - Compensi aggiuntivi ai titolari di Elevate Qualificazioni

Ai titolari di incarico di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del CCNL 2019/2021 ;



- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70-ter;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art. 16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n. 114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
 - compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

CAPO III

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

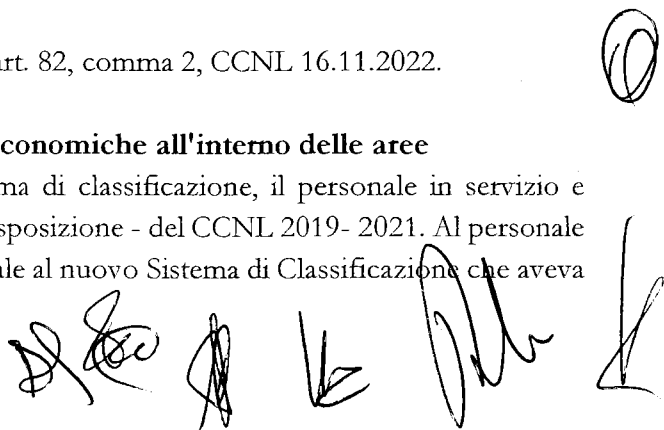
Art. 17 – Compensi salario accessorio

Conformemente a quanto stabilito nel presente CCDI, nel triennio di riferimento 2023 – 2025 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, di cui all'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 cui 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.

Art. 18 - Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

Dal 1 aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio e inquadrato, con effetto automatico, in base alla Tabella B - Trasposizione - del CCNL 2019- 2021. Al personale dipendente transitato dal precedente Ordinamento Professionale al nuovo Sistema di Classificazione che aveva



acquisito in precedenza progressioni economiche orizzontali risultando all'interno della categoria allocato in posizioni economiche diverse da quella di accesso, contestualmente alla trasposizione di cui al comma precedente, è corrisposto un differenziale stipendiale pari alla differenza tra la retribuzione percepita per la posizione economica rivestita e la retribuzione fissata dal CCNL per l' Area di competenza. Il "differenziale stipendiale" acquisito per precedenti progressioni economiche orizzontali non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori ("differenziali stipendiali" previsti dal CCNL 2019-2021) che ove conseguiti si aggiungono allo stesso. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti corso della vita lavorativa, i "differenziali stipendiali" previsti dal CCNL 2019-2021.

Possono partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i lavoratori che:

- negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche eventualmente già effettuate;
- negli ultimi 2 anni non abbiano subito una sanzione disciplinare superiore alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, previa verifica presso l'UPD, 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.

Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio o comunque delle annualità in cui ha prestato servizio sempre ricadenti nell'ultimo triennio.

Per il personale che abbia prestato servizio nell'ultimo triennio in altri enti pubblici, in tutto o in parte, per comando o distacco o altra forma di assegnazione, o che da essi provenga per mobilità, devono essere utilizzate le valutazioni sulla performance individuale formulate dai suddetti enti. I tal caso per il calcolo della valutazione, annualmente, si prendono in considerazione tutte le valutazioni parziali, proporzionalmente al periodo di servizio svolto in ciascun Ente.

Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area viene definito annualmente in sede di contrattazione integrativa in coerenza con le risorse stabili di cui all'art.79 del CCNL 2019- 2021.

Non è possibile attribuire al lavoratore più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva.

La procedura è avviata entro 30 giorni dalla stipula dell'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, qualora siano destinate risorse per l'attribuzione di nuovi differenziali stipendiali, e comunque non oltre il mese di luglio di ciascun anno.

I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato in sede di contrattazione decentrata per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri indicati nell'Allegato 2 del presente CCI, procedendo dal punteggio più alto all'interno della propria Area e in ordine decrescente.

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari 3% del punteggio ottenuto applicando i criteri di cui ~~all'Allegato 2 del presente CCI~~

L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale e, comunque, subordinata al raggiungimento di un punteggio minima di 50/100 nella media delle schede di valutazione per la performance individuale. Per il personale in distacco sindacale ai sensi di quanta disposto dall'art.47 CCNL 14.09.2000, in assenza di una propria valutazione sarà utilizzato il valore medio della valutazione dell'area di appartenenza relativa allo stesso periodo considerato.

In caso di parità, ha priorità il lavoratore che da più tempo non consegue una progressione economica e in caso di ulteriore parità si tiene conto in subordine prima dell'anzianità anagrafica e poi dell'anzianità di servizio.

Entro 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza a tutto il personale nonché alle OO.SS., gli interessati possono presentare al Dirigente dell'Area 1 "Affari Generali" osservazioni o documentazione integrativa utile alla revisione della propria posizione secondo i criteri dell'Allegato 2 del presente CCI. Nei successivi 10 giorni il predetto Dirigente, sentito il responsabile di Settore che ha proceduto alla valutazione del dipendente, si esprime motivatamente e formalmente sull'accoglimento o meno delle osservazioni presentate. Gli interessati nei successivi 7 giorni possono proporre ricorso ad una Commissione composta dal Segretario Generale, da un componente del NdV e da un dirigente sindacale designato dall'interessato. La Commissione si esprime nei successivi 7 giorni.

Al termine della procedura di cui al comma precedente, l'ente procede all'approvazione della graduatoria definitiva fornendo opportuna informativa al personale dipendente.

Il differenziale stipendiale è attribuito, annualmente, e avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo che finanzia l'apposito istituto economico, anche se le procedure sono perfezionate successivamente. Il differenziale stipendiale ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 60 giorni dalla conclusione della procedura.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli articoli del CCNL F.L. 16.11.2022:

- 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).

I differenziali stipendiali maturati dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.

Art. 19 - Progressioni tra le Aree

In applicazione dell'art.52, comma 1-bis, del D. Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, sono possibili progressioni di carriera tra le Aree.

In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, ai sensi dell'art.13 comma 6 e seguenti, e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree avverrà con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-2021, utilizzando anche lo 0,55% del monte salari 2018.

CAPO IV

DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ: CRITERI E MISURE PER L'ATTRIBUZIONE

Art. 20 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità condizioni di lavoro.

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

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.

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.

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 Dirigente dell'area nell'ambito della quale sono espletate le attività/prestazioni.

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.

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.

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

Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza devono essere opportunamente rapportati alle percentuali di part - time ed agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 21 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione ex art. 84 CCNL del 16.11.2022.

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.

L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti 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 e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato; Per procedimenti complessi si intendono quei procedimenti connotati contemporaneamente da tutte le seguenti caratteristiche:

- Conduzione in autonomia del processo decisionale;
- Responsabilità non condivisa con altri dipendenti;
- Complessità in termini di elaborazione della decisione, in quanto si tratta di procedimenti articolati in fasi, non interamente standardizzati e non limitati alla trasmissione di informazioni e dati elaborati in maniera del tutto automatizzata;
- Il procedimento presuppone il necessario possesso di cognizioni amministrative, tecniche o scientifiche di carattere specialistico;
- Tracciabilità del processo decisionale, in quanto ciascuna fase del procedimento/attività viene condotta in autonomia ed è riconducibile univocamente al soggetto incaricato della specifica responsabilità;

All'interno delle specifiche responsabilità viene effettuata una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico;

L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti concordati in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate di anno in anno in sede di Accordo Economico Annuale e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 80 del CCNL del 16.11.2022, (comma 2, lettera e). Eventuali economie realizzate nell'anno di riferimento a valere sull'istituto qui regolato permangono nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate. La corresponsione della specifica indennità è subordinata al conferimento degli specifici compiti con atto formale del Dirigente dell'Area di appartenenza.

Tale indennità è corrisposta in base alle modalità ed ai criteri di cui all'Allegato 3 del presente CCI per le attività di cui alla seguente tabella e secondo gli importi annui di specificati nella tabella che segue:

TABELLA ATTIVITA PER ATTRIBUZIONE DI SPECIFICHE INDENNITA'
Progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici
Tenuta del protocollo informatico
Gestione dei flussi documentali e degli archivi
Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati
Ufficiale di stato civile
Ufficiale di anagrafe
Ufficiale elettorale
Responsabile dei Tributi
Tutoraggio di altro personale
Coordinamento di altro personale
Riferimento, tecnico in procedimenti complessi
Riferimento amministrativo in procedimenti complessi
Riferimento contabile in procedimenti complessi

Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione
Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico
Formatori professionali
Incarichi legati a programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali
Personale addetto ai servizi di protezione civile
RUP
Altri incarichi

L'indennità di che trattasi:

- ha durata annuale;
- non è cumulabile con le altre;
- il rinnovo è subordinato alla verifica preventiva del permanere dei presupposti.

L'Area 2 - Settore Ragioneria provvederà alla corresponsione dell'indennità, previa adozione della relativa determinazione del Dirigente corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

Art. 22 - 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.

Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue: 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.

5. Per le attività che comportino maneggio di valori, compete un'indennità giornaliera pari ad € 5,00 per i giorni di effettivo maneggio

6. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

Per attività rischiose si intendono le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e per l'integrità personale, in particolare sono quelle già individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dal Personale che utilizza macchinari pericolosi o che sia sottoposto a specifiche condizioni di rischio attestate dal Dirigente dell'Area di assegnazione del dipendente, a titolo esemplificativo:

- a) 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;
- b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- d) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico;
- e) prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
- f) attività svolte da Personale sottoposto a specifiche condizioni di rischio ambientale per le attività cimiteriali e di depurazione che pertanto risulta sottoposto a sorveglianza sanitaria e vaccino profilassi;
- g) attività svolte da Personale che opera utilizzando macchinari e utensili che comportano l'impiego di DPI e/o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio ambientale quali: attività lavorative in presenza di traffico urbano, sostituzione di lampade e armature elettriche su pali di illuminazione, operazioni in cabine di trasformazione dell'Energia Elettrica M.T., impianti elettrici con quadri elettrici, etc.;

Per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi, compete un'indennità giornaliera lorda pari ad Euro 1,00. Analoga indennità (di Euro 1,00) è dovuta ai custodi cimiteriali. L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Dirigenti presso i quali opera, avviene mensilmente, sulla base delle attestazioni rese dagli stessi Responsabili e trasmesse all'Ufficio Gestione Giuridica del Personale e Gestione Economica del Personale per gli adempimenti necessari al pagamento delle spettanze.

Per le attività che comportano attività disagiate, compete un'indennità giornaliera lorda pari ad Euro 2,00. L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività disagiate.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dal Dirigente presso il quale opera, avviene mensilmente, sulla base delle dichiarazioni rese dai Responsabili dei Settori cui il personale è assegnato e trasmesse all'Ufficio Gestione Giuridica del Personale e Gestione Economica del Personale per gli adempimenti necessari al pagamento.

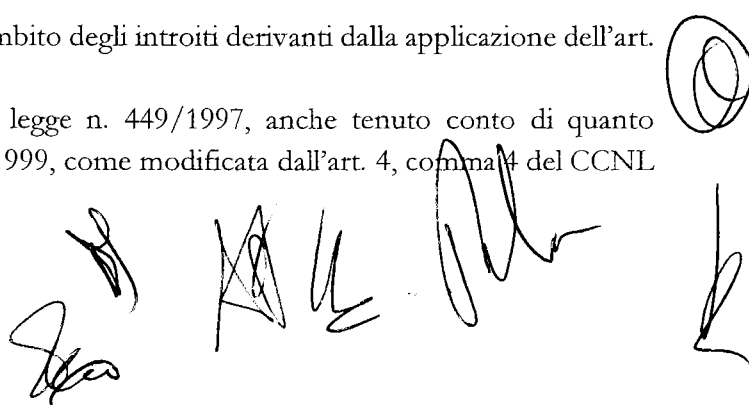
Art. 23 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

- a. incentivi funzioni tecniche (art. 45, d.lgs. 36/2023);
- b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
- c. compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018);
- d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
- f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;

Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

- a. proventi da sponsorizzazioni;



- b. 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;
- c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le somme di cui ai commi precedenti saranno erogate ai dipendenti, secondo i criteri concordati tra le Parti e recepiti negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente dell'Area competente.

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, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 24 – Incentivi per le funzioni tecniche

La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 ora 45 del D.Lgs. 36/2023 è disposta sulla base dei criteri definiti tramite l'approvazione dell'apposito Regolamento che definisce le modalità ed i criteri per l'assegnazione e la ripartizione del fondo incentivante per funzioni tecniche di opere/lavori pubblici, servizi e forniture.

Art. 25 - Incentivi per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate

Gli incentivi 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, ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 sono disciplinati sulla base dei criteri di attribuzione già contrattati/da contrattare e dei quali l'Amministrazione Comunale ha preso atto/prenderà tramite approvazione di apposito Regolamento vigente che definisce le modalità ed i criteri per l'assegnazione e la ripartizione del fondo incentivante.

Art. 26 - Risorse destinate ai messi notificatori

In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f) del CCNL 21/05/2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 5% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente e comunque entro la somma di € 350,00 annuali

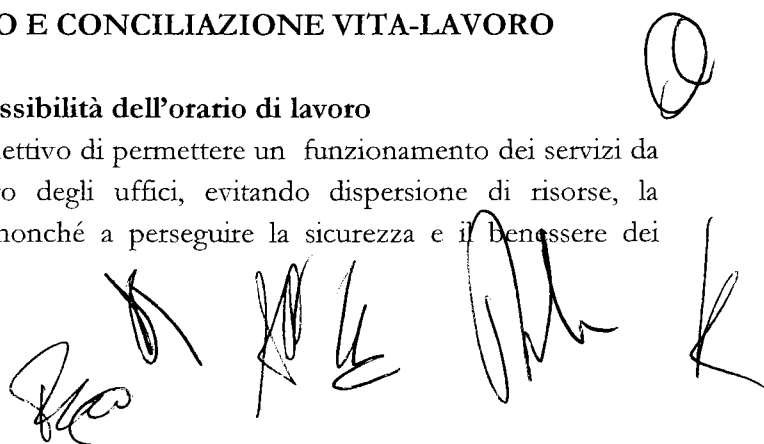
L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori, commisurato al raggiungimento dell'obiettivo che consiste nel numero di atti da notificare, è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Dirigente cui i messi sono assegnati.

CAPO V

POLITICHE SULL'ORARIO DI LAVORO E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Art. 27 - Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro

Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori.



L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni con due rientri pomeridiani, fatti salvi i servizi che per la loro natura necessitano di una diversa articolazione oraria.

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 i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il Dirigente dell'Area;

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 Dirigenti e dal Segretario Comunale;

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

Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente, da parte dei 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.

I Dirigenti 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.

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;

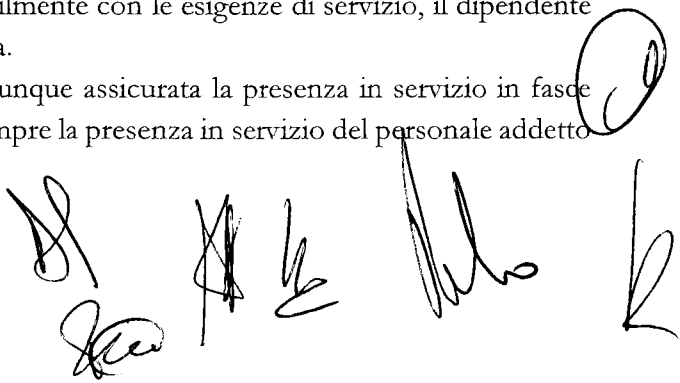
f) Siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi;

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

L'ente nell'individuazione delle fasce di flessibilità, al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, di cui all'art. 36 del CCNL 2022, deve tenere conto dei criteri legati all'esigenze di servizio dell'ente, all'accessibilità dell'utenza ai servizi erogati dall'ente, all'orario di apertura al pubblico, alle esigenze legate al funzionamento dell'intero apparato amministrativo, all'ubicazione delle sedi dell'ente che per la loro dislocazione consentano la raggiungibilità con vari mezzi.

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 1 ora sia la mattina che nel rientro pomeridiano. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi della facoltà nell'ambito della medesima giornata.

Ai fini della flessibilità dell'orario di lavoro, deve essere comunque assicurata la presenza in servizio in fasce orarie centrali, antimeridiane e pomeridiane, che assicurino sempre la presenza in servizio del personale addetto alla medesima struttura.



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 Dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare gli eventuali straordinari accumulati ovvero sarà recuperato dalla banca delle ore ove costituita.

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.

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 le 16:30 o articolazioni orarie similari con i medesimi intervalli. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale. 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.

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 contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 28 - Pausa e Riposi intermedi

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.

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.

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 comunale per la sorveglianza e la conduzione delle attività dei cantieri;

- d) Alla attività della biblioteca;
- e) Alle attività degli Assistenti Sociali che svolgo visite domiciliari nel territorio comunale;
- f) Alle attività dei dipendenti che prestano assistenza in via continuativa durante le riunioni degli organi collegiali.

Art. 29 - La Banca delle Ore

In applicazione dell'art. 33 CCNL F.L. 16.11.2022 e nel rispetto della disciplina del medesimo CCNL, è istituita nell'Ente la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce in corso d'anno producono effetti a partire dall'anno successivo.

In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Gli aspetti che attengono all'informazione e alla contrattazione integrativa della Banca delle ore, sono trattati direttamente e rispettivamente dall'art. 4 "Informazione", dal comma 5 dell'art. 6 "Organismo Paritetico per l'Innovazione, dall'art. 7, comma 4, lett. o) "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie", dall'art. 33 "Banca delle ore", dal comma 15 dell'art. 44 "Assenze e permessi per l'espletamento di visite, terapie prestazioni specialistiche od esami diagnostici".

Per la gestione all'interno dell'Ente della Banca delle ore, il Dirigente dell'Area deputata ne garantisce il funzionamento con provvedimento organizzativo, tenendo conto di quanto stabilito dal CCNL e dal presente CCDI.

Art. 30 - Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale

Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multi periodale di cui all'articolo 31 del CCNL 2022 è fissato, rispettivamente, in 6 mesi su base annua per le attività di evidente e variabile intensificazione che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative principalmente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 16.11.2022.

Capo VI

TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 31 – Lavoro Agile

L'esecuzione del lavoro agile nel Comune di Siderno avverrà su base volontaria, mediante un accordo individuale tra dipendente e Dirigente.

Possono accedere al lavoro agile tutti i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o part time, che abbiano superato il periodo di prova e purché il profilo professionale rivestito e le mansioni svolte risultino compatibili con lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto.

Sarà cura del singolo Dirigente, nell'ambito della propria organizzazione del lavoro e in relazione alle esigenze di servizio, organizzare l'alternanza della prestazione lavorativa in presenza e da remoto tenendo anche in considerazione dell'orario di lavoro effettuato dal dipendente.

L'espletamento dell'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro è consentita per un massimo di due giornate settimanali.

Il predetto limite può essere superato, su richiesta dell'interessato, per i lavoratori disabili e per coloro che si trovino in particolari condizioni di salute quali immunodepressione o esiti di patologie oncologiche. La periodicità deve essere definita nell'accordo individuale tramite indicazione espressa dei giorni settimanali e/o mensili in cui svolgere il lavoro agile

La prestazione lavorativa in modalità agile potrà essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o comunque con gli strumenti messi a disposizione dall'Ente. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;

b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del CCNL 2019-2021 a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 (permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per le fasce di contattabilità. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno due giorni prima.

Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett.b), e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

Art. 32 - Lavoro da remoto

Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti:

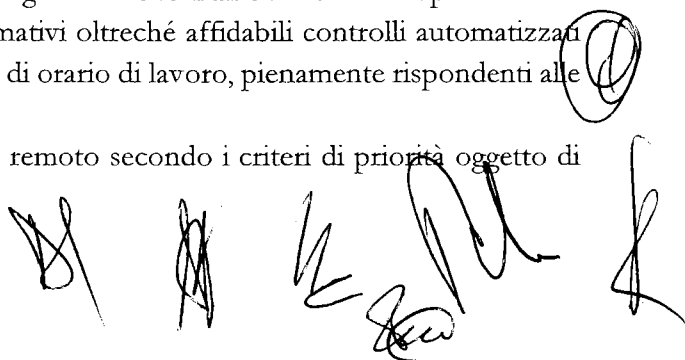
a) presso il domicilio del dipendente;

b) altre forme di lavoro a distanza, come presso le sedi di coworking o i centri satellite.

Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), l'Amministrazione può adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalla stessa amministrazione, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni relative all'orario di lavoro..

L'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro da remoto secondo i criteri di priorità oggetto di confronto.



L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo o i luoghi ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di lavoro prestato presso il domicilio, l'amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica.

Al lavoro da remoto di cui al presente articolo si applica quanto previsto in materia di lavoro agile (relativamente all'accordo individuale) e di articolazione della prestazione in modalità agile.

Art. 33 - Formazione lavoro agile e lavoro da remoto

Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile e da remoto, nell'ambito delle attività del piano della formazione, saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto. Inoltre, per il lavoro agile va perseguito l'obiettivo di formare il personale sulle materie relative a salute e sicurezza.

Capo VII POLIZIA LOCALE

Art. 34 - Personale destinatario delle disposizioni del presente capo

Ai sensi dell'art. 95 CCNL 2019/2021 le disposizioni previste nel presente capo si applicano al personale della Polizia Locale ed integrano quelle già contenute nel Titolo VI – Sezione per la Polizia Locale del CCNL del 21.05.2018.

Art. 35 - Indennità di funzione

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.

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 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) Per i coloro che sono inquadrati nell'area degli Istruttori l'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 per ammonta a Euro € 500,00 a € 1.500,00 annui lordi per dodici mensilità è determinato, tenendo conto del:
 - a) grado di responsabilità assegnato;
 - b) complessità attività istituzionali svolte;

Per i coloro che sono inquadrati nell'area dei Funzionari l'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 per ammonta a Euro € 800,00 a 1.600,00 annui lordi per dodici mensilità è determinato, tenendo conto del:

- a) grado di responsabilità assegnato;
b) complessità attività istituzionali svolte, valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, in relazione alla dimensione dell'Ente e al n° degli addetti del Settore 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. 21 del presente CCDI.

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 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.

L'indennità per specifiche responsabilità di norma non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. 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. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, dal Comandante 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. 84 del CCNL 16.11.2022

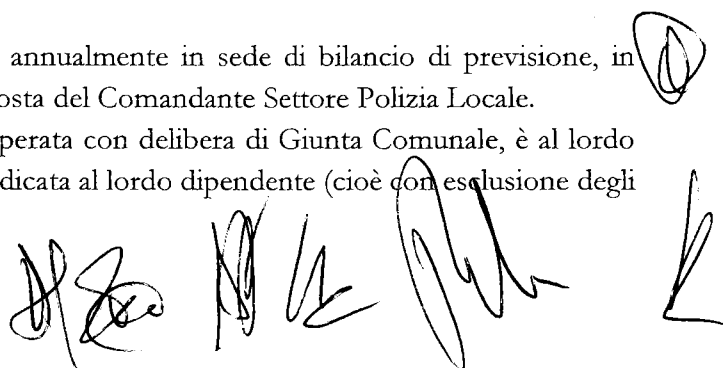
Art. 36 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

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.

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 Comandante Settore Polizia Locale.

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. 37 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in : da Euro 1,00 a Euro 3,00 (indennità giornaliera).

L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del CCNL2019-21;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021.

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;

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	€ 1,00
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale maggiore di 3 ore, con inizio turno dopo le ore 18.00	€ 2,00
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario festivo diurno maggiore di 3 ore	€ 3,00

L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 51% di orario giornaliero servizi esterni.

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.

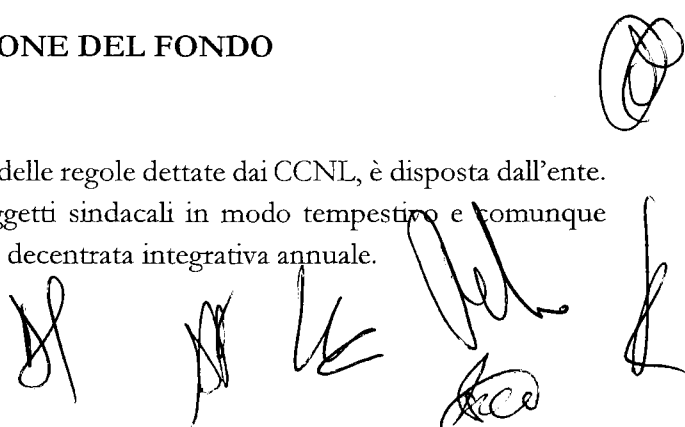
L'elenco degli istruttori e funzionari di polizia locale aventi diritto alla indennità di servizio esterno è stabilito con atto di gestione del Comandante Settore Polizia locale. Il compenso è corrisposto mensilmente sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste 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.

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

CAPO VIII - LA COSTITUZIONE DEL FONDO

Art. 38 - Integrazione della parte variabile del fondo

La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque almeno 10 gg. prima dell'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa annuale.



L'integrazione eventuale della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 79 del CCNL 2022 è decisa sulla base della disponibilità delle risorse nel bilancio preventivo e dello spazio stanziabile rispetto al limite complessivo annuo del salario accessorio stabilito dalle norme vigenti in materia.

Art. 39 - Ripartizione del fondo risorse decentrate

Con cadenza annuale le parti, con specifico Accordo Decentrato, procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata per le destinazioni c.d. "storiche" ed a quella variabile.

Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro del presente CCDI.

Le parti stabiliscono di comune accordo gli importi, ovvero le percentuali, da destinare agli istituti contrattuali, in modo da garantire il principio di equità e opportunità a tutti i dipendenti dell'Ente di ogni Area professionale e di tutti i gruppi di Profili professionali.

Le parti, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione, assumono l'impegno di avviare entro il primo quadrimestre di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. La proposta di fondo risorse decentrate, corredato delle modalità di calcolo delle voci contrattuali che lo costituiscono e del calcolo del rispetto del limite previsto dalla normativa vigente, viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 10 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione e destinazione.

In caso di mancata definizione della nuova intesa annuale si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione percentuale dell'anno precedente nel rispetto di quanto stabilito nel CCDI normativo vigente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro e già regolate dal CCDI normativo vigente, con le modalità ivi indicate e sulla base delle percentuali corrispondenti per ogni istituto contrattuale, tenendo conto comunque della possibile utilizzazione, in caso di maggiore necessità, di risorse risultate disponibili dalla minore utilizzazione in altro istituto contrattuale. Tale criterio non si applica per le percentuali o importi destinati per i Differenziali nelle Aree (c.d. PEO).

CAPO IX – PROCEDURE DI RIESAME DELLA VALUTAZIONE E CONTRADDITTORIO. CLAUSOLE DI VERIFICA

Art. 40 - 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 di richiesta 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.

In ogni caso, i Dirigenti entro 7 giorni dalla consegna degli esiti della loro valutazione possono presentare richiesta di riesame al NdV, motivando puntualmente l'oggetto della contestazione. Sulle controdeduzioni, previo contraddittorio con l'interessato, il NdV 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 NdV 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 NdV entro i successivi 5 gg. contro la decisione di riesame del valutatore;
- il NdV 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. 41 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

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.

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 interessati e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

Art. 42 - Norme finali

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.

Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.

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.

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.

**RELAZIONE PER LA VALUTAZIONE AI FINI DELLA EROGAZIONE
DELLA INDENNITA' DI RISULTATO - ANNO**

VALUTAZIONE DIPENDENTI SETTORE

Nome e Cognome (ex Cat.)

OBIETTIVO	PESO	% RAGGIUNGIMENTO	CONTRIBUTO AL GRUPPO	VALUTAZIONE
Obiettivo (individuale e/o di gruppo)				
Volume di lavoro				
Qualità della prestazione				
Integrazione Organizzativa				
Iniziativa				
Innovatività				
Flessibilità				
SOMMA COMPLESSIVA				0

CAPACITA' GESTIONALI	INDICATORI	PESO	GIUDIZIO	PUNTEGGIO
COMUNICAZIONE	rapporto con l'utenza e personale interno			
PROGRAMMAZIONE	autonomia istruzione procedimenti			
INNOVAZIONE	utilizzo strumentazione informatiche e praticità procedimenti digitali			
MOTIVAZIONE	gestione carico di lavoro			
SOMMA COMPLESSIVA				0

VALUTAZIONE	"A" (= 60 % Valutazione Obiettivi)	"B" (= 40% Valutazione Gestionali)	Valutazione Finale (Totale "A" + "B")
	0	0	0

Il Responsabile



Città di Siderno
(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

**CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DI DIFFERENZIALI
STIPENDIALI**

AREA DEGLI OPERATORI

In attuazione dell'art. 14 del CCNL 2019-2021 e dell'art 18 del presente Contratto Collettivo Integrativo, all'interno di ciascuna Area Professionale di cui all'art. 12 del CCNL 2019-2021 sono previsti incrementi stabili della retribuzione che si realizzano, in aggiunta al trattamento tabellare previsto per ciascuna Area, con l'acquisizione dei successivi "differenziali stipendiali".

I "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato annualmente per ciascuna Area in sede di contrattazione decentrata, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai criteri indicati nella seguente tabella. L'importo dei differenziali stipendiali è indicato nella tabella A allegata al CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto dagli artt. 92, 96, 102 e 106 de medesimo CCNL.

AREA		
Settore di riferimento.....		
Responsabile di riferimento.....		
Dipendente		
Periodo di inizio ed eventuale cessazione.....		
Progressione economica nell'Area degli Operatori	Elementi di valutazione	Max totale punti 100
Media delle ultime due valutazioni individuali annuali o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia possibile effettuare la valutazione a causa dell'assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	Dalla scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del biennio, si attribuiscono i seguenti punteggi: - da 60 a 70 = punti 10 - da 70,01 a 80 = punti 20 - da 80,01 a 90 = punti 35 - da 90,01 a 95 = punti 45 - da 95,01 a 100 = punti 50	50
Esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonchè, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.	- punti 1 per ogni anno intero di servizio; - punti 0,083 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi - punti 0,75 per ogni anno nel profilo immediatamente inferiore	40

(Handwritten signatures and initials)



Città di Siderno
(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

Accrescimento competenze culturali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.	- Titolo di studio superiore a quello di accesso: punti 3 - abilitazione professionale punti 2 - Corsi di formazione: ➤ di una giornata: punti 0,5 ➤ su più giornate: punti 1 ➤ con valutazione finale: punti 1,5 I	7
Accrescimento competenze professionali acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale in presenza di valutazioni non negative.	Punti 1 per ogni anno di proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa	3
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.	Nella misura del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri su riportati.	3
TOTALE PUNTEGGIO		

Firma del Responsabile _____

Firma del dipendente per accettazione _____



Città di Siderno
(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

**CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DI DIFFERENZIALI
STIPENDIALI**

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

In attuazione dell'art. 14 del CCNL 2019-2021 e dell'art 18 del presente Contratto Collettivo Integrativo, all'interno di ciascuna Area Professionale di cui all'art. 12 del CCNL 2019-2021 sono previsti incrementi stabili della retribuzione che si realizzano, in aggiunta al trattamento tabellare previsto per ciascuna Area, con l'acquisizione dei successivi "differenziali stipendiali".

I "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato annualmente per ciascuna Area in sede di contrattazione decentrata, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai criteri indicati nella seguente tabella. L'importo dei differenziali stipendiali è indicato nella tabella A allegata al CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto dagli artt. 92, 96, 102 e 106 del medesimo CCNL.

AREA		
Settore di riferimento.....		
Responsabile di riferimento.....		
Dipendente		
Periodo di inizio ed eventuale cessazione.....		
Progressione economica nell'Area degli Operatori Esperti	Elementi di valutazione	Max totale punti 100
Media delle ultime due valutazioni individuali annuali o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia possibile effettuare la valutazione a causa dell'assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	Dalla scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del biennio, si attribuiscono i seguenti punteggi: - da 60 a 70 = punti 10 - da 70,01 a 80 = punti 20 - da 80,01 a 90 = punti 35 - da 90,01 a 95 = punti 45 - da 95,01 a 100 = punti 50	50
Esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.	- punti 1 per ogni anno intero di servizio; - punti 0,083 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi - punti 0,75 per ogni anno nel profilo immediatamente inferiore	40

[Handwritten signatures and initials]



Città di Siderno
(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

Accrescimento competenze culturali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.	- Titolo di studio superiore a quello di accesso: punti 3 - abilitazione professionale: punti 2 - Corsi di formazione: ➤ di una giornata: punti 0,5 ➤ su più giornate: punti 1 ➤ con valutazione finale: punti 1,5	7
Accrescimento competenze professionali acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale in presenza di valutazioni non negative.	Punti 1 per ogni anno di proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa	3
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.	Nella misura del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri su riportati.	3
TOTALE PUNTEGGIO		

Firma del Responsabile _____

Firma del dipendente per accettazione _____



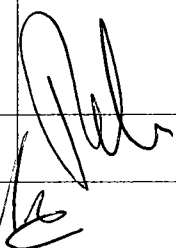
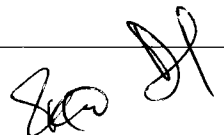
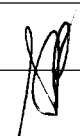
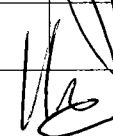
Città di Siderno
(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

**CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DI DIFFERENZIALI
STIPENDIALI**

AREA DEGLI ISTRUTTORI

In attuazione dell'art. 14 del CCNL 2019-2021 e dell'art 18 del presente Contratto Collettivo Integrativo, all'interno di ciascuna Area Professionale di cui all'art. 12 del CCNL 2019-2021 sono previsti incrementi stabili della retribuzione che si realizzano, in aggiunta al trattamento tabellare previsto per ciascuna Area, con l'acquisizione dei successivi "differenziali stipendiali".

I "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato annualmente per ciascuna Area in sede di contrattazione decentrata, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai criteri indicati nella seguente tabella. L'importo dei differenziali stipendiali è indicato nella tabella A allegata al CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto dagli artt. 92, 96, 102 e 106 del medesimo CCNL.

AREA		
Settore di riferimento.....		
Responsabile di riferimento.....		
Dipendente		
Periodo di inizio ed eventuale cessazione.....		
Progressione economica nell'Area degli Istruttori	Elementi di valutazione	Max totale punti 100
Media delle ultime due valutazioni individuali annuali o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia possibile effettuare la valutazione a causa dell'assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	Dalla scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del biennio, si attribuiscono i seguenti punteggi: - da 60 a 70 = punti 10 - da 70,01 a 80 = punti 20 - da 80,01 a 90 = punti 35 - da 90,01 a 95 = punti 45 - da 95,01 a 100 = punti 50	50
Esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.	- punti 1 per ogni anno intero di servizio; - punti 0,083 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi - punti 0,75 per ogni anno nel profilo immediatamente inferiore	40
    		



Città di Siderno
(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

Accrescimento competenze culturali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.	- Titolo di studio superiore a quello di accesso: punti 3 - Master: punti 2 - Corsi di formazione: ➤ di una giornata: punti 0,5 ➤ su più giornate: punti 1 ➤ con valutazione finale: punti 1,5	7
Accrescimento competenze professionali acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale in presenza di valutazioni non negative.	Punti 1 per ogni anno di proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa	3
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.	Nella misura del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri su riportati.	3
TOTALE PUNTEGGIO		

Firma del Responsabile _____

Firma del dipendente per accettazione _____



Città di Siderno
(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

**CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DI DIFFERENZIALI
STIPENDIALI**

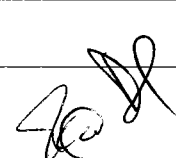
AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

In attuazione dell'art. 14 del CCNL 2019-2021 e dell'art 18 del presente Contratto Collettivo Integrativo, all'interno di ciascuna Area Professionale di cui all'art. 12 del CCNL 2019-2021 sono previsti incrementi stabili della retribuzione che si realizzano, in aggiunta al trattamento tabellare previsto per ciascuna Area, con l'acquisizione dei successivi "differenziali stipendiali".

I "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato annualmente per ciascuna Area in sede di contrattazione decentrata, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai criteri indicati nella seguente tabella. L'importo dei differenziali stipendiali è indicato nella tabella A allegata al CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto dagli artt. 92, 96, 102 e 106 del medesimo CCNL.

AREA		
Settore di riferimento.....		
Responsabile di riferimento.....		
Dipendente		
Periodo di inizio ed eventuale cessazione.....		
Progressione economica nell'Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni	Elementi di valutazione	Max totale punti 100
Media delle ultime due valutazioni individuali annuali o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia possibile effettuare la valutazione a causa dell'assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	Dalla scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del biennio, si attribuiscono i seguenti punteggi: - da 60 a 70 = punti 10 - da 70,01 a 80 = punti 20 - da 80,01 a 90 = punti 35 - da 90,01 a 95 = punti 45 - da 95,01 a 100 = punti 50	50
Esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.	- punti 1 per ogni anno intero di servizio; - punti 0,083 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi - punti 0,75 per ogni anno nel profilo immediatamente inferiore	40










Città di Siderno
(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

Accrescimento competenze culturali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.	- Titolo di studio superiore a quello di accesso: punti 3 - Master: punti 2 - Corsi di formazione: ➤ di una giornata: punti 0,5 ➤ su più giornate: punti 1 ➤ con valutazione finale: punti 1,5	7
Accrescimento competenze professionali acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale in presenza di valutazioni non negative.	Punti 1 per ogni anno di proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa	3
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.	Nella misura del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri su riportati.	3
TOTALE PUNTEGGIO		

Firma del Responsabile _____

Firma del dipendente per accettazione _____



Città di Siderno
(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

DISCIPLINA PER L'ISTITUTO DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Art. 1- Finalità

In applicazione della disposizione di cui dall'art.84 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, il presente allegato disciplina la graduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti per lo svolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità.

Art. 2- Destinatari - Limiti

Destinatari del compenso di cui al precedente art.1 sono i dipendenti inquadrati nelle quattro Aree Professionali previste dal CCNL 2019-2021, con esclusione del personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ a cui sia stato attribuito un incarico di EQ.

In particolare, i dipendenti destinatari dei compensi per specifiche responsabilità sono coloro che nell'ambito dei rispettivi settori di appartenenza, vengono individuati dai Dirigenti e incaricati con specifici formali provvedimenti sulla base dei criteri di cui al successivo art.3.

Con apposito algoritmo di attribuzione delle risorse, aggiornato al nuovo catalogo dei profili professionali in attuazione del CCNL del 16.11.2022, saranno distribuite le somme ad ogni settore, nel tetto massimo di € 30.000,00 comprensive di indennità di funzione.

In caso di comprovata esigenza, da valutare in sede di Confronto, si stabilisce che ordinariamente l'importo da attribuire al personale dell'Area dei Funzionari non potrà essere inferiore all'importo assegnato al personale appartenente all'Area degli Istruttori e così a scalare, tenuto conto dello svolgimento delle mansioni proprie dell'Area di appartenenza e graduandole in base al carico di responsabilità assegnate.

Art. 3 - Criteri di erogazione della indennità

Il compenso è determinato in un valore annuo lordo massimo che non può superare quanto stabilito dal CCNL 2019-2021,

- da € 500,00 a max 3000 per il personale appartenente all' Area degli Operatori;
- da € 1000,00 a max 3000 per il personale appartenente all' Area degli Operatori Esperti;
- da € 1.500,00 a max 4000 per il personale appartenente all' Area degli Istruttori;
- da € 2.000,00 a max 4000 per il personale appartenente all'Area dei Funzionari e delle EQ, purché non titolari di incarichi di EQ.

L'indennità è collegata all'effettivo svolgimento di attività che comportano specifiche responsabilità connesse all'espletamento di procedimenti implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e concorso decisionale, nonché di costante aggiornamento e/o coordinamento di altro personale.

La misura della indennità è stabilita in base ai criteri di cui alle allegate tabella (A e B).

Art.4- Informazione

Gli atti di formale attribuzione di compiti che comportano lo svolgimento di specifiche responsabilità, assegnate al personale dipendente, danno titolo all'attribuzione della relativa indennità, come indicato nel CCI; essi sono predisposti dai Dirigenti in applicazione dei criteri di cui al precedente articolo 3 ed in stretta correlazione con il vigente assetto organizzativo dell'Ente e saranno oggetto di preventiva informativa da esercitarsi nelle forme dovute ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 lett. a) e b), del CCNL 2019-2021.



Città di Siderno
(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

Art. 5 - Divieto di cumulo

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano diversi e contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

Art. 6 - Dipendenti a tempo parziale

Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario indicato nel proprio contratto individuale di lavoro.

Art. 7 - Decurtazioni - Divieto di revoca

L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, in applicazione dell'art.71 comma 1 del D. L. n.112/2008. In applicazione del D. Lgs n.151/2001 (*T.U. sulla maternità e paternità*) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

Art. 8 - Durata e tempi di erogazione

I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità sono determinati per un importo annuale, ma sono corrisposti con cadenza mensile, salvo diversa determinazione contrattata annualmente a livello decentrato.

Art. 9 - Modalità di erogazione

I Dirigenti, a seguito di adozione dell'atto di incarico del personale destinatario dell'indennità di cui all'art.2, comma 2 della presente disciplina, ne trasmettono copia agli Uffici Gestione Giuridica ed Economica del Personale, al lavoratore interessato e ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2 lett. a) e b), del CCNL 2019-2021.

I corrispondenti compensi sono liquidati, secondo le decorrenze e gli importi indicati nei provvedimenti di individuazione, a valere sulle risorse che a tal fine vengono destinate in sede di contrattazione decentrata dall'accordo annuale.

Le eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono nelle disponibilità per il premio performance dell'anno corrente, fatte salve le decurtazioni di cui all'art.7 che sono considerate economie di bilancio.

I Dirigenti valutano annualmente il personale assegnatario di specifiche responsabilità, tenendo conto dei criteri e dei correlati indicatori di pesatura di cui all'allegata tabella, per la conferma o per eventuali modifiche e/o integrazioni. Resta inteso che sino alla revoca, alla scadenza dell'incarico conferito o successive variazioni, è confermata la specifica responsabilità attribuita al personale interessato.



Città di Siderno
(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

ALLEGATO A

SCHEDA PESATURA POSIZIONE SPECIFICA RESPONSABILITÀ EX ART. 84 DEL CCNL 2022

Anno.....Posizione di specifica responsabilità

AREA
Settore di riferimento.....
Responsabile di riferimento.....
Determinazione affidamento incarico.....
Dipendente
Periodo di inizio ed eventuale cessazione.....

1. COLLOCAZIONE NELL'AREA/ SETTORE - MAX PUNTI 15

1a. Grado di autonomia operativa richiesta nello sviluppo delle attività.					Max punti 5
1	2	3	4	5	
1b. Grado di assunzione di responsabilità richiesto per il conseguimento di risultati specifici					Max punti 5
1	2	3	4	5	
1c. Grado di attività operativa richiesta per realizzare gli obiettivi e le scadenze assegnate.					Max punti 5
1	2	3	4	5	
					TOTALE (1).

2. COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA - MAX PUNTI 15

2.a. Grado di impegno richiesto nella conduzione e/o coordinamento di gruppi di lavoro.					Max punti 5
1	2	3	4	5	
2.b. Quantità e qualità richiesta per la redazione di schemi/proposte di atti e provvedimenti					Max punti 5
1	2	3	4	5	
2.c. Grado di iniziativa					Max punti 5
1	2	3	4	5	
				TOTALE (2).	

3. RELAZIONI CON L'UTENZA ESTERNA - MAX PUNTI 10

3.a. Preposizione a sportelli previsti per legge e/o istituiti dall'A.C. per servizi aggiuntivi all'utenza e capacità a relazionarsi e a soddisfare le richieste dell'utenza					Max punti 5
1	2	3	4	5	
3.b. Quantità e qualità delle relazioni con gli utenti interni ed esterni e con strutture/soggetti istituzionali.					Max punti 5

20/11/2022

20/11/2022

20/11/2022

20/11/2022

20/11/2022

20/11/2022



Città di Siderno
(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

1	2	3	4	5	
				TOTALE (3).	

4. RESPONSABILITÀ GESTIONALE - MAX PUNTI 15

Quantità, competenze e professionalità richieste per la redazione dei pareri istruttori interni					Max punti 5
1	2	3	4	5	
4.b. Grado di complessità e di impegno richiesto per le linee di attività e i procedimenti richiesti dalla posizione, senza o con adozione atto finale					Max punti 5
1	2	3	4	5	
4.c. Sostituzione Responsabile apicale struttura di appartenenza e/o partecipazione a Commissioni di gara e/o di concorso (da parametrare al valore della graduazione della P.O.)					Max punti 5
1	2	3	4	5	
				TOTALE (4).	

TOTALE COMPLESSIVO PUNTEGGI (1), (2), (3), (4)

Il Dirigente

Data _____



Città di Siderno
(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

ALLEGATO B

**VALUTAZIONE FINALE PER LA CORRESPONSIONE DELL'INDENNITA' PER SPECIFICA
RESPONSABILITA' EX ART. 84 DEL CCNL 2022**

Anno.....Posizione di specifica responsabilità

AREA
Settore di riferimento.....
Responsabile di riferimento.....
Determinazione affidamento incarico.....
Dipendente
Periodo di inizio ed eventuale cessazione.....

1. COLLOCAZIONE NELL'AREA/ SETTORE - MAX PUNTI 15

1a. Grado di autonomia operativa richiesta nello sviluppo delle attività.					Max punti 5
1	2	3	4	5	
1b. Grado di assunzione di responsabilità richiesto per il conseguimento di risultati specifici					Max punti 5
1	2	3	4	5	
1c. Grado di attività operativa richiesta per realizzare gli obiettivi e le scadenze assegnate.					Max punti 5
1	2	3	4	5	
TOTALE (1).					

2. COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA - MAX PUNTI 15

2a. Grado di impegno richiesto nella conduzione e/o coordinamento di gruppi di lavoro.					Max punti 5
1	2	3	4	5	
2b. Quantità e qualità richiesta per la redazione di schemi/proposte di atti e provvedimenti					Max punti 5
1	2	3	4	5	
2c. Grado di iniziativa					Max punti 5
1	2	3	4	5	
TOTALE (2).					

3. RELAZIONI CON L'UTENZA ESTERNA - MAX PUNTI 10

3.a. Preposizione a sportelli previsti per legge e/o istituiti dall'A.C. per servizi aggiuntivi all'utenza e capacità a relazionarsi e a soddisfare le richieste dell'utenza					Max punti 5
1	2	3	4	5	
3.b. Quantità e qualità delle relazioni con gli utenti interni ed esterni e con strutture/soggetti istituzionali.					Max punti 5

[Handwritten signatures and marks]



Città di Siderno
(Città Metropolitana di Reggio Calabria)

1	2	3	4	5	
				TOTALE (3).	

4. RESPONSABILITÀ GESTIONALE - MAX PUNTI 15

Quantità, competenze e professionalità richieste per la redazione dei pareri istruttori interni					Max punti 5
1	2	3	4	5	
4.b. Grado di complessità e di impegno richiesto per le linee di attività e i procedimenti richiesti dalla posizione, senza o con adozione atto finale					Max punti 5
1	2	3	4	5	
4.c. Sostituzione Responsabile apicale struttura di appartenenza e/o partecipazione a Commissioni di gara e/o di concorso (da parametrare al valore della graduazione della P.O.)					Max punti 5
1	2	3	4	5	
				TOTALE (4).	

TOTALE COMPLESSIVO PUNTEGGI (1), (2), (3), (4)

Il Dirigente

Data _____

[Handwritten signatures and initials]

CSA RAC