



COMUNE DI RADDUSA
CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE
2024 – 2026**

DL 9
Benedetto Zucco
F

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE
PER GLI ANNI 2024 – 2026**

In data 23.12.2024 alle ore 16:00, presso la residenza municipale del Comune di Raddusa ha avuto luogo l'incontro tra:

La delegazione di parte pubblica così composta:

Presidente: Segretario Comunale dott. Filippo Ensabella (da remoto)

Componente: Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria dott.ssa M. F. Moravia Delda

Componente: Responsabile dell'Area Tributi sig. Giosuè Carastro in sostituzione del

Responsabile Area amministrativa rag. Daniela Trovato Monastra (assente giustificato)

La delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP Dott. Vincenzo Maggiore

OO.SS. Territoriale CISL FP Dott.ssa Valeria Laiacona

R.S.U. Isp. Pietro Bruno

R.S.U. Sig. Piero Di Benedetto (assente)

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2024-2026; in data 31.12.2024 il CCDI viene sottoscritto definitivamente da tutti i componenti della delegazione trattante


Piero Di Benedetto


CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito anche CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Raddusa, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art. 3 - Durata – Revisione

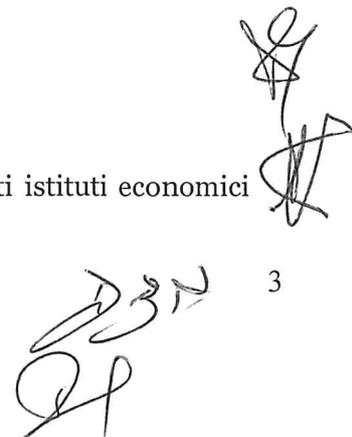
1. Il presente CCDI ha durata triennale, dal 2024 al 2026. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata almeno sei mesi prima della scadenza.
2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCDI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.

Art. 4 - Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali ad esempio il trasporto scolastico, Area Vigilanza etc.).
2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata/uscita anticipata e/o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di Area.
4. Qualora il dipendente abbia necessità di entrare o uscire dal lavoro oltre la fascia di flessibilità individuata, sarà applicata la disciplina delle assenze e permessi brevi.
5. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.

ART. 5 RISORSE DECENTRATE

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art. 80, c. 1, CCNL 16 novembre 2022:



Handwritten signatures and initials are present in the bottom right corner of the page. There are two distinct signatures, one above the other, and some initials below them.

- differenziali di progressioni economiche;
- quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, c. 4, lett. b) e c), CCNL 22.01.2004;
- incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo, CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6, CCNL 5.10.2001;
- indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, c. 4, CCNL 6.07.1995.

Le eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate possono essere adoperate per finanziare gli istituti di parte variabile.

Art. 5 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, commi 1 e 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b. riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
- b) le risorse decentrate sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - misurazione e valutazione della performance individuale;
- d) la performance individuale è rilevata in ragione del raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

23T

Jey

3. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti dalla deliberazione GC n. 129 del 15/12/2021.
4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
5. Una volta raggiunta la pre-intesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione, delibera l'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

Art. 6 - Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività)

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 80, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 16.11.2022 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal legislatore.

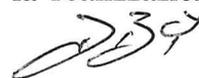
2. La incentivazione della performance è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. La quota delle risorse di parte variabile sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale.

3. La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:

a) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di Area e dell'ente, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse, che saranno attribuite a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente ivi compresi gli esiti della cd customer satisfaction (cd incentivazione della performance organizzativa);

b) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi individuali assegnati a tutti i dipendenti dai Responsabili negli enti e che saranno attribuiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione da parte dei Responsabili. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati ai singoli Responsabili, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (c.d. incentivazione della performance individuale);

4. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle



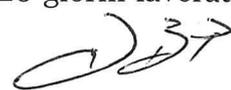
modalità di incentivazione.

Art. 7 - Incentivazione collegata alla performance

1. Il sistema di incentivazione della performance del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati
2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi assegnati dai Responsabili e coerenti con quelli definiti nel PIAO nonché per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e per il possesso e/o miglioramento dei parametri di virtuosità dell'ente. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009 e devono essere assegnati tempestivamente. Nel caso in cui siano riferiti alle attività ordinarie, devono comunque determinare un miglioramento delle stesse in termini qualitativi e/o di risparmi e/o di riduzione dei termini e/ di ampliamento.
3. All'inizio del periodo di valutazione i Responsabili) assegnano, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati attraverso il PIAO, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione
4. Gli obiettivi ed i parametri così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile preventivamente rispetto all'arco temporale in cui gli stessi devono essere raggiunti. In tale circostanza il Responsabile provvede anche alla assegnazione/comunicazione degli altri fattori su cui verrà effettuata la valutazione, quali ad esempio gli indicatori dei comportamenti organizzativi e/o quelli delle competenze professionali etc.
5. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Responsabili nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Tale attestazione è fornita dal nucleo di valutazione.
6. La valutazione è effettuata dal Responsabile in applicazione delle indicazioni definite dai D.Lgs n. 150/2009 e n., 74/2017, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal titolare di posizione organizzativa, in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale.
7. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa.

Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7 comma 4, lett. b) CCNL 16 novembre 2022)

1. E' costituito uno specifico budget annuale di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il budget di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, i dipendenti che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4



6


mesi di calendario). Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di:

- a. Congedo di maternità, di paternità e parentale;
 - b. Assenza per infortuni per cause di servizio;
 - c. Permessi sindacali aspettative o distacchi sindacali;
 - d. Assenza per donazione sangue;
 - e. Assenza per permessi retribuiti di cui alla legge 104/92 ex art. 33 comma 3;
 - f. Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapia salvavita ai sensi dell'art. 50 C.C.N.L.
4. La misurazione e la valutazione svolte dai Responsabili di Area sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base della scheda di valutazione Performance allegata alla presente.
 5. Ogni Responsabile di Area, invia le schede di valutazione Performance al Servizio personale, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.
 6. La performance tiene conto della seguente distinzione:
 - a. premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali, al quale possono accedere tutti i dipendenti (performance individuale).
 - b. premio collegato al peso e al raggiungimento di predeterminati obiettivi o progetti di rilievo strategico per l'ente (performance organizzativa), ascrivibili a singole aree gestionali o ad attività inter area.
 7. A tale scopo il fondo viene ripartito in due quote da destinare rispettivamente alla performance organizzativa e alla performance individuale. L'individuazione dell'importo annuale lordo della performance per dipendente, non frazionabile indipendentemente dal regime di orario adottato, è effettuata secondo i criteri previsti dalla deliberazione di G.C. n. 129 del 15/12/2021.
 8. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate variabili.

Art. 9 - Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

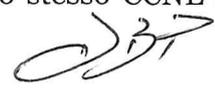
Al 10% dei dipendenti che, relativamente alla performance individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 5%.

In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

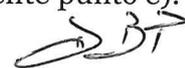
- a. media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- b. non aver mai conseguito la maggiorazione;
- c. anzianità di servizio presso l'Ente.

Art. 10 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):



- a. la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Responsabile dell'Area del Personale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 15(quindici) giorni;
- b. le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree d'inquadramento del personale (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti a tempo indeterminato;
- c. possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
- d. I dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
- e. I differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:
1. **MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI** (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.
ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). 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 di cui all'art. 1 CCNL 2019/2021 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.
Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 2 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale o frazione di anno per un massimo di 30 punti;
 2. **CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI** (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3). Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento 2(due) punti per corso fino a un massimo di 10 punti;
- f. al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 1% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1), b.1) e c.1) del precedente punto e).



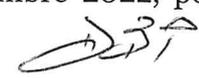
- Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;
- g. parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
 - 1. al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
 - 2. al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
 - 3. al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
 - 4. al dipendente più anziano di età;
 - h. per ogni dipendente viene redatta la scheda di valutazione progressione economica, allegata al presente CCDI, dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alla lettera e) punti 1), 2), e 3) oltre che laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto f) del presente articolo;
 - i. ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono giuridicamente ed economicamente dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

- 1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", di € 2,50 giornaliera lorde, non frazionabile, indipendentemente dal regime di orario adottato, destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a. disagiate: turno di lavoro in orario frazionato, plurisettimanale, prestazione lavorativa resa all'aperto ed in condizioni climatiche avverse, attività continuata di sportello front-office;
 - b. esposte a rischi, pertanto, pericolose o dannose per la salute indicati da Allegato B DPR 347/83;
 - c. implicanti il maneggio di valori. Al personale adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa con valori annui superiori a € 5.000,00 (Per valori di cassa si intendono denaro contante, buoni pasto, ticket mensa, marche da bollo);
- 2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1.
- 3. 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 stessa indennità trova applicazione, nella misura stabilita dal presente contratto integrativo, dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI.

Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

- 1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate.
- 2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono



essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti Responsabili di Area, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato.

3. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Settore devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:
- a. responsabilità di una struttura organizzativa, titolarità di un servizio;
 - b. responsabilità che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
 - c. responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
 - d. coordinamento di risorse umane;
 - e. responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
 - f. attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
 - g. responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.
 - h. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - i. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - j. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - k. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - l. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
 - m. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
4. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri:
- a. importo non frazionabile indipendentemente dal regime di orario adottato, per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ;

Fattispecie	Importo annuo lordo
Art. 12 comma 3 lettera m)	4.000,00
Art. 12 comma 3 lettera a)	3.500,00
Art. 12 comma 3 lettere b, c, d, e, f, g, h, i, j, k, l.	1.750,00

- b. importo non frazionabile indipendentemente dal regime di orario adottato, per i dipendenti inquadrati nell' AREA DEGLI ISTRUTTORI;

Fattispecie	Importo annuo lordo
Art. 12 comma 3 lettera a)	2.700,00





Art. 12 comma 3 lettere b, c, d, e, f, g, h, i, j, k, l.	1.350,00
--	----------

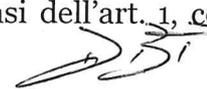
- c. importo non frazionabile indipendentemente dal regime di orario adottato, per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI;

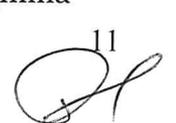
Fattispecie	Importo annuo lordo
Art. 12 comma 3 lettera a)	2.200,00
Art. 12 comma 3 lettere b, c, d, e, f, g, h, i, j, k, l.	1.250,00

5. E' riconosciuta ai dipendenti interessati, che non rientrano nelle fattispecie del comma 3, un'indennità pari ad € 400,00 annui lordi, non frazionabile indipendentemente dal regime di orario adottato, per:
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
6. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal rispettivo Responsabile dell'Area, sulla base dell'adozione di apposito atto formale.
7. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene (atto di nomina) sottoscritto in via definitiva il contratto integrativo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno.

Art. 13 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

- Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
 - incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
 - compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
 - compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge;
 - incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma







1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente deliberazione G.C. n. 127 del 15/12/2021;

- e. compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;
2. per i titolari delle posizioni di EQ, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16 novembre 2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

Incentivi di legge	Abbattimento in percentuale della retribuzione di risultato
Fino a € 1.500 euro	0
Da 1.501 a 3.000 euro	20,00%
Da 3.001 a 5.000 euro	40,00%
Da 5.001 a 7.000 euro	80,00%
Oltre i 7.000 euro	100,00%

3. Le somme non erogate costituiscono economie e sono trattate secondo la disciplina contrattualmente prevista.
4. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
5. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse con atto del Responsabile di Area interessato.

Art. 14 - Turnazione (art. 30 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, (con tolleranza +/- il 30% dei turni per articolazione) in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a. la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b. l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio.



- c. all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d. i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e. per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
 5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a. turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 15% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - b. turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - c. turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
 - d. turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.
 6. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
 7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.
 8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.
 9. Rispetto ai casi previsti dall'art. 30, comma 8 e – su richiesta del dipendente interessato – dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:
 - a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
 - alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8;
 10. E' prevista la facoltà per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in giornata festiva, 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).

Art. 15 - Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:
 - a. assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
 - b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta



dei dipendenti interessati.

2. In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario e anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.
3. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno- dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.
4. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:
 - a. si determini il superamento del contingente massimo previsto dai commi 2 e 3;
 - b. l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c. in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.
5. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, e s.m.i..
6. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:
 - a. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
 - b. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossico-dipendenti;
 - f. genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g. lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
7. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3.
8. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con



14

riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

9. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.
10. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.
11. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Art. 16 - Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)

1. I dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la propria volontà in tal senso al competente Responsabile di Area entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno. Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca entro il giorno 10 di ciascun mese, ovvero a optare entro lo stesso termine per il pagamento integrale come lavoro straordinario. In quest'ultima ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16 novembre 2022, da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione.
2. In caso di adesione alla Banca delle ore, a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario - previamente autorizzate dal competente Responsabile di Area di appartenenza, entro il limite massimo del budget annuo assegnato a ciascun dipendente -, che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari a 30.
3. Il Servizio personale è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore, evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.
4. E' previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.
5. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.
6. Annualmente vengono organizzati incontri tra le parti firmatarie del presente CCDI,



15

finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività complessiva dell'Ente.

7. Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economia di bilancio.

Art. 17 - Orario multiperiodale (art. 31 CCNL 16 novembre 2022)

1. Per quanto concerne il regime di lavoro multiperiodale, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c), del CCNL 2019/2021, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, è riconosciuta come attivabile in relazione a prevedibili esigenze di servizio del personale anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. Le parti, al momento della sottoscrizione del presente accordo, non ritengono sussistenti esigenze particolari tali da dover comportare il superamento del periodo di 13 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario, oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art. 18 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022).

1. Le parti danno atto della possibilità, in sede di proposta di ripartizione annuale FES, di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.

Art. 19 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022).

1. La metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinata a tale voce retributiva una quota pari al 15% delle risorse annue complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nel PIAO, ovvero nel Piano della performance negli Enti con meno di 50 dipendenti, e al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. Il Nucleo di valutazione provvederà a compilare la scheda di valutazione Performance delle EQ allegata al presente CCDI.
4. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione è collegato al punteggio della Scheda di valutazione della performance delle EQ.
5. L'importo complessivo della retribuzione di risultato annua ripartita per Area in

proporzione alla relativa pesatura della Retribuzione di posizione è attribuita alle EQ con le seguenti modalità:

1° Fascia punti fino a 70	60%
2° Fascia punti da 71 a 90	80%
3° Fascia punti da 91 a 100	100%

Art. 20 - Innovazioni tecnologiche e formazione

L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- a) Valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
- b) Assicurare l'aggiornamento professionale;
- c) Favorire la crescita professionale e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti;
- d) Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire.
- e) Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
- f) Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale.

Art. 21 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

- n. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
1. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.
2. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 22 - Indennità di servizio esterno Area di Vigilanza (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

1. 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 entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.



2. La misura dell'indennità di cui al comma 1 è definita dal presente CCI in € 4,00 giornaliere lorde.
3. 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 del servizio stesso in ambienti esterni.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
 - b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e s.m.i.;
 - 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.
5. 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 16 novembre 2022.
6. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta mediante atto a firma del Responsabile Area Polizia Locale sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività.

Art. 23 - Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

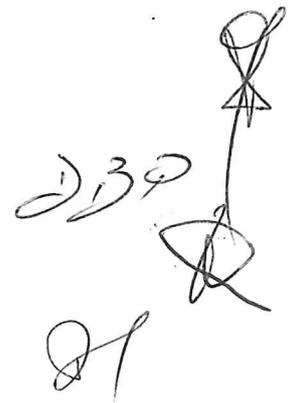
1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, di Euro 3.500,00 annui lordi, per dodici mensilità, non frazionabile indipendentemente dal regime di orario adottato;
2. Le fattispecie alle quali il Responsabile Area Polizia Locale dovrà fare riferimento, sono le seguenti:
 - a. responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
 - b. coordinamento di risorse umane;
 - c. responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
 - d. attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
 - e. gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
 - f. responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.
4. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:
 - a. importo di Euro 3.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ;
 - b. e per i dipendenti dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI importo di Euro 2.500,00 annui lordi
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a. è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 2019-2021;



- b. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995, e s.m.i.;
 - c. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022;
 - d. è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e. non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;
 - f. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.
6. I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo vengono adottati dal Responsabile della Polizia Locale.
7. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate mensilmente.

Art. 24 - Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato

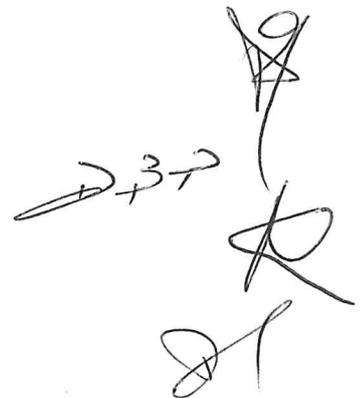
1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge n. 50/2017, e s.m.i., e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019- 2021.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1[^] aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1[^] aprile 1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.

Handwritten signature and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'D. B. P.' and the initials are 'D. P.'.

Comune di Raddusa
Città Metropolitana di Catania

Allegato B al D.P.R. 347 del 25/06/1983 - Prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità' personale

- a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasportodi cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
- b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.
- c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.
- d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavoporti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.
- e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.
- f) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio e esbosco ed all'impiego di antiparassitari.

Handwritten signature and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is a stylized, cursive script, and the initials are written in a simpler, blocky style.

Comune di Raddusa
Città Metropolitana di Catania

ALLEGATO CCDI 2024/2026

**SCHEMA VALUTAZIONE PER LA PERFORMANCE
INDIVIDUALE/ORGANIZZATIVA**

Anno di valutazione
DIPENDENTE
CATEGORIA: data attribuzione
Posizione economica data attribuzione
PROFILO PROFESSIONALE

	FATTORI DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE	Graduazione della prestazione
COD.	DESCRIZIONE	Punti
1	Risultati impegno individuale (Max punti 10)	
2	Applicazione delle conoscenze (Max punti 10)	
3	Relazioni e rapporti con l'utenza (Max punti 10)	
4	Autonomia operativa (Max punti 10)	
5	Coinvolgimento nei processi (Max punti 10)	
6	Adattamento ai cambiamenti organizzativi (Max punti 10)	
7	Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità (Max punti 10)	
8	Iniziativa personale e promozione innovazioni /miglioramenti (Max punti 10)	
9	Motivazione (Max punti 10)	
10	Esperienza nella categoria (Max punti 10)	
	TOTALE PUNTI	

DBP
Ru
[Signature]

Raddusa li, _____

Il Responsabile Area

Comune di Raddusa
Città Metropolitana di Catania

ALLEGATO CCDI 2024/2026

SCHEDA VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

DIPENDENTE

CATEGORIA:

PROFILO PROFESSIONALE

PRESTAZIONE INDIVIDUALE: Valore massimo 40 punti	Punteggio
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Anno _____ Punti _____ Anno _____ Punti _____ Anno _____ Punti _____ Totale triennio _____	
ESPERIENZA PROFESSIONALE: Valore massimo 40 punti	Punteggio
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 di cui all’art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare: Fino a 5 anni: punti 15 da 6 a 8 anni: punti 20 da 9 a 10 anni: punti 25 da 11 a 12 anni: punti 30 da 13 a 14 anni: punti 35 oltre 15 anni: punti 40	
CAPACITÀ CULTURALE E PROFESSIONALI Valore massimo 20 punti	Punteggio
Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento 5 (Cinque) punti per corso fino a un massimo di 20 punti	

19
237
20
21

Raddusa li, _____

Il Responsabile Area

Comune di Raddusa
Città Metropolitana di Catania

ALLEGATO CCDI 2024/2026

SCHEDA VALUTAZIONE
PERFORMANCE INDIVIDUALE INCARICHI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Anno di valutazione

DIPENDENTE

CATEGORIA:

Posizione economica

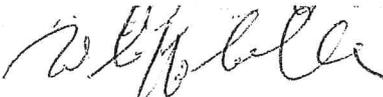
FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PER ELEVATA QUALIFICAZIONE
1. Performance organizzativa dell'Area Punti Max 25	
2. Obiettivi individuali o di struttura Punti Max 20	
3. Motivazione e valutazione dei collaboratori Punti Max 20	
4. Competenze dimostrate Punti Max 15	
5. Contributo alla performance generale Punti Max 10	
6. Comportamenti professionali e organizzativi: Puntualità e precisione della prestazione, Problem solving	
Totale	

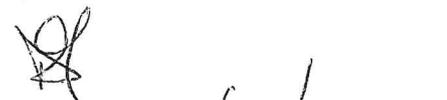
Raddusa li,

Il Nucleo di valutazione



Parte Datoriale
Presidente

Segretario Dott. Filippo Ensabella 

Respon. Area Finanziaria Dott.ssa M.F. Moravia Delda 

Respon. Area Amministrativa Rag. Daniela Trovato Monastra 

OO.SS.
CISL-FP
Dott.ssa Valeria Laiacona

Firma con delega Sig. Calogero Virzi 

FP-CGIL
Dott. Vincenzo Maggiore 

Firma con delega Sig. Pietro Bruno

R.S.U.
Sig. Pietro Bruno 
Sig. Pietro Di Benedetto
