

Comune di Ventimiglia di Sicilia

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2023-2025

Il giorno **27 dicembre 2023** ha avuto luogo, presso il Comune di Ventimiglia di Sicilia, l'incontro tra la delegazione di parte datoriale composta da:

- Roberto Terranova – Presidente

e

la delegazione sindacale composta da:

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria:
 - Ignazia Turturici
- le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:
 - Luigi D'Agostino – CISL FP

Al termine della riunione, alle ore 15,30, le parti sottoscrivono in via definitiva il contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente per il triennio 2023-2025 ed il contratto collettivo integrativo per l'utilizzo delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2023.

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

ART.2 - TEMPI, MODALITA' E MODALITA' DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

CAPO II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO (ART. 7, COMMA 4, LETT. a), CCNL 16/11/2022)

ART. 3 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

ART. 4 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

CAPO III – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART. 7, COMMA 4, LETT. b) e ae), CCNL 16/11/2022)

ART. 5 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ART. 6 – PERFORMANCE INDIVIDUALE

ART. 7 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

CAPO IV – PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 7, COMMA 4, LETT. c), CCNL 16/11/2022)

ART. 8 – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE

CAPO V – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA' CONTRATTUALI (ART. 7, COMMA 4, LETT. d), e), f), w) CCNL 16/11/2022)

ART. 9- INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

ART. 10 - INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'

ART. 11 - INDENNITA' DI FUNZIONE PER IL PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

ART. 12 - INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

ART. 13 - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

CAPO VI – ELEVATE QUALIFICAZIONI ART. 7, COMMA 4, LETT. j), u) e v) del CCNL 16/11/2022

ART. 14 – COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI DI INCARICHI DI EQ E CORRELAZIONE CON LA RETRIBUZIONE D RISULTATO

CAPO VII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO (ART. 7, COMMA 4, LETT. i), k), l), n), o), p), q), r), s), z), aa), ac), ad) CCNL 16/11/2022)

ART. 15 - REPERIBILITA'

ART.16 - TURNAZIONI E MODALITA' PER LA RIDUZIONE DELL'ORARIO PER I LAVORATORI TURNISTI

ART. 17 – RAPPORTO DI LAVORO PARZIALE

ART. 18 – LAVORO STRAORDINARIO

ART. 19 - BANCA DELLE ORE

ART. 20 – FLESSIBILITA’

ART. 21 –ORARIO MULTIPERIODALE

ART. 22 – INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE CHE FRUISCE DELLA PAUSA PER LA
CONSUMAZIONE DEL PASTO ALL’INIZIO O AL TERMINE DEL TURNO

CAPO VIII – DISCIPLINE PARTICOLARI
(ART. 7, COMMA 4, LETT. m), t), CCNL 16/11/2022)

ART. 23 – MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

ART. 24 – WELFARE INTEGRATIVO

ART. 25 – INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

ALLEGATO A - DISCIPLINA, COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PER
FUNZIONI TECNICHE, DI CUI ALL’ART. 45 DEL DECRETO LEGISLATIVO
36/2023

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed il contratto collettivo nazionale demandano a tale livello negoziale e si applica al personale non dirigente in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Lo stesso ha durata triennale per quanto riguarda le materie di cui agli artt. 5 e seguenti, mentre l'accordo economico ha durata annuale, per l'anno 2023, in riferimento alla ripartizione delle risorse del fondo tra le diverse modalità di utilizzo di cui al successivo capo II.
3. Il presente contratto integrativo ovvero il contratto integrativo relativo alla parte economica stipulato durante la vigenza del presente contratto mantengono la propria efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in sede negoziale.
4. Il presente contratto integrativo sostituisce, dall'entrata in vigore dello stesso, ogni precedente accordo e tutti gli istituti di contrattazione integrativa che vengono con il medesimo disciplinati.

ART. 2 – TEMPI, MODALITA' E MODALITA' DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

1. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza annuale mediante incontro tra le parti, appositamente convocate su richiesta dell'Ente o dei soggetti sindacali.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni lavorativi dalla ricezione della richiesta.

CAPO II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO (ART. 7, COMMA 4, LETT. a), CCNL 16/11/2022)

ART. 3 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 79 e 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che provvede con determinazione dirigenziale del Responsabile del Settore Economico-Finanziario nel

rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, tenuto conto dell'adeguamento previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., ivi compresa la decurtazione "permanente" prevista dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014.

ART. 4 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 3, comma 1, del presente contratto integrativo, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022 e degli indirizzi impartiti dalla Giunta Comunale, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo vengono negoziati con cadenza annuale.
3. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa di norma in termini percentuali, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e trasmessa alle parti sindacali.
4. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano/piano della performance secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance.
5. Le progressioni orizzontali del personale dipendente non dirigente vengono assegnate sulla base dei criteri di cui al Capo IV del presente contratto integrativo, nel rispetto della disciplina di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022.

CAPO III – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART. 7, COMMA 4, LETT. b) e ae), CCNL 16/11/2022)

ART. 5 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano/Piano della performance, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile di Settore.

ART. 6 – PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Alla remunerazione della performance individuale si provvede attingendo prioritariamente dalle risorse variabili e, successivamente, dalle risorse di parte stabile a ciò destinate.
2. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel Piano/piano della performance

nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

3. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito nell'apposita scheda di valutazione definita unitamente al Sistema di misurazione e valutazione della performance.

ART. 7 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate nell'ambito della performance individuale di cui al precedente art. 6, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La maggiorazione è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti che si siano collocati nella fascia più elevata di valutazione prevista dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
3. La maggiorazione di cui al comma 1 può essere attribuita al contingente massimo di n. 1 unità per settore, per complessive n. 3 unità.
4. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, per la maggiorazione di cui al comma 1 si tiene conto dei seguenti criteri elencati secondo ordine di priorità:
 - valutazione migliore conseguita nell'anno precedente a quello di riferimento;
 - maggior numero di percorsi formativi inerenti all'impiego rivestito svolti nel corso dell'ultimo anno e documentati attraverso attestato di partecipazione;
 - maggiore anzianità di servizio;
 - maggiore età anagrafica.

CAPO IV – PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 7, COMMA 4, LETT. c), CCNL 16/11/2022)

ART. 8 – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE

1. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 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 effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
2. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
3. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili annualmente per ciascuna area è definito in sede di contrattazione integrativa in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna area e tipologia è di:

	Operatori	Operatori Esperti	Istruttori	Funzionari e EQ
Differenziale economico standard	N. 0 (550)	N. 0 (650)	N. 0 (750)	N. 0 (1600)
Differenziale economico				

4. I “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
- 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. 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;
 - capacità culturali e professionali acquisite nel triennio solare precedente all’avvio della selezione attraverso percorsi formativi attinenti all’impiego rivestito e conclusi con l’accertamento dell’avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite. A tal fine non sono presi in considerazione meri attestati di partecipazione.
 - altri corsi di formazione attinenti all’impiego di rivestito frequentati nell’anno solare precedente all’avvio della selezione per i quali è previsto il rilascio di un attestato di partecipazione.
5. Ai fini dell’attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri di cui al precedente comma sono così ponderati:
- Criterio a): 50%
- punti 50/100 da attribuire in base ai seguenti parametri:
 - 50 punti - per la media da 90 a 100;
 - 45 punti - per la media da 80 a 89;
 - 40 punti - per la media da 75 a 79;
 - 35 punti - per la media da 70 a 74;
 - 30 punti - per la media da 60 a 69
- Criterio b): 20%
- punti 20/100 da attribuire in base ai seguenti parametri:
 - 20 punti - se almeno 5 anni di esperienza maturata, ulteriori rispetto a quelli minimi necessari per il passaggio, con valutazione individuale > di 60 punti;
 - 15 punti – se almeno 3 anni di esperienza maturata, ulteriori rispetto a quelli minimi necessari per il passaggio, con valutazione individuale > di 60 punti
 - 10 punti – se almeno 1 anno di esperienza maturata, ulteriore rispetto a quelli minimi necessari per il passaggio, con valutazione individuale > di 60 punti
- Criterio c): 25%
- punti 25/100 da attribuire in base ai seguenti parametri
 - 25 punti - in caso di certificazioni positive rilasciate a seguito di percorsi formativi frequentati nel triennio precedente all’avvio della selezione, della durata complessiva di almeno 60 ore;
 - 15 punti - in caso di certificazioni positive rilasciate a seguito di percorsi formativi frequentati nel triennio precedente all’avvio della selezione della

durata complessiva di almeno 40 ore;

- 5 punti - in caso di certificazioni positive rilasciate a seguito di percorsi formativi frequentati nel triennio precedente all'avvio della selezione, della durata complessiva di almeno 20 ore.

Criterio d): 5%

- punti 5/100 da attribuire in base ai seguenti parametri
 - punti 5 – in caso di partecipazione ad almeno 10 ore di formazione nell'anno solare precedente all'avvio della selezione, documentate attraverso attestati di partecipazione ai corsi.
6. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3%.
7. A parità di punteggio si applicano i seguenti criteri elencati in ordine di priorità:
- punteggio medio più elevato ottenuto nella valutazione degli ultimi tre anni;
 - maggiore anzianità presso l'ente;
 - maggior numero di anni di permanenza nell'ultima progressione economica acquisita;
 - maggior numero di anni nella categoria/area di appartenenza.

**CAPO V – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI
GENERALI DI ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA'
CONTRATTUALI
(ART. 7, COMMA 4, LETT. d), e), f), w) CCNL 16/11/2022)**

**ART. 9 –INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO
(ART. 70-BIS DEL CCNL 21/05/2018)**

1. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio valori.
2. Per “**attività disagiate**” si intende una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.
3. Le attività disagiate sono valutate con i seguenti parametri di pesatura:

	Fattore rilevante nell'attività del dipendente	Peso causale
A	Nessuna condizionedidisagio	0
B	Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno	1
C	Prestazione ricehista e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in	3

	senso sfavorevole l'autonomia temporale e/o relazionale del singolo. La condizione sfavorevole deve essere continua, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni	
D	prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità, anche correlate al funzionamento degli organi politici, a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.), problematiche connesse al territorio o ad eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc	5

4. Per “**attività esposte a rischi**” si intendono quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività di rischio:
- Prestazioni che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (Autista mezzi complessi, Autista, ecc.);
 - Prestazioni connesse a rischi dovuti all'uso di veicoli o di percorsi appiedati in ambito cittadino o fuori di esso per l'espletamento di attività di notifiche, nonché attività di carico, trasporto, scarico e sistemazione di materiali occorrenti al funzionamento degli uffici o comportanti commissioni all'esterno della casa comunale (es. prelievo e consegna corrispondenza presso istituti di credito ed ufficio postale, ecc);
 - Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da rimozione o seppellimento salme;
 - Prestazioni che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti che possano determinare pericolo o danno per la salute;
 - Prestazioni che richiedono esposizione prolungata agli agenti atmosferici, con esclusione del personale dell'area della vigilanza.
5. Le superiori attività sono sottoposte a pesatura secondo il seguente sistema:
- indice di rischio basso = 0
 - indice di rischio medio = 1
 - indice di rischio alto = 3
 - indice di rischio molto alto = 5
6. Le “**attività implicanti il maneggio valori**” riguardano il personale formalmente incaricato della funzione di “agente contabile” in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro.
7. La superiore attività è sottoposta a pesatura secondo il seguente sistema in base all'incarico finanziario contabile ricoperto:
- nessun maneggio valori = 0;
 - media mensile dei valori di cassa maneggiati inferiore a € 100,00 = 1;
 - media mensile dei valori di cassa maneggiati compresa tra € 100,01 ed € 300,00 = 3;
 - media mensile dei valori di cassa maneggiati superiore a € 300,00 = 5;

8. L'indennità di cui al comma 1 è determinata in base alla effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente. In particolare:

- ciascun responsabile individua tra i dipendenti del settore coloro che hanno diritto alla erogazione dell'indennità del presente articolo e provvede alla valutazione dell'incidenza di ciascuna causale sulla attività del dipendente, utilizzando la seguente tabella;

Disagio	<i>Disagio tipo A</i>	<i>Disagio tipo B</i>	<i>Disagio tipo C</i>	<i>Disagio tipo D</i>
	0	1	3	5
Rischio	<i>Rischio basso</i>	<i>Rischio medio</i>	<i>Rischio alto</i>	<i>Rischio molto alto</i>
	0	1	3	5
Maneggio Valori	<i>Nessun maneggio valori</i>	<i>< 100,00</i>	<i>100,01 < X < 300,00</i>	<i>> 300,00</i>
	0	1	3	5
Totale	= ____			

- all'incidenza totale delle causali sull'attività del dipendente corrisponde l'assegnazione di una di indennità così determinata

Peso Totale	Fascia indennità	Importo in €
1	A	Fino a 1,00
2	B	Fino a 1,50
da 3 a 4	C	Fino a 2,00
da 5 a 6	D	Fino a 2,50
da 7 a 8	E	Fino a 3,00
da 8 a 10	F	Fino a 3,50
da 11 a 15	G	Fino a 4,00

- In caso di insufficienza o indisponibilità delle risorse l'Amministrazione procede a decurtazione proporzionale.
9. L'indennità è comunque corrisposta in relazione ai giorni di effettivo svolgimento delle attività. A tal fine, la liquidazione delle indennità avviene a consuntivo con apposito atto del Responsabile del Settore, a seguito della verifica della sussistenza dei presupposti.

ART. 10 – INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 84 DEL CCNL 16/11/2022)

1. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività

- dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dall'ente.
2. Le attività che danno luogo all'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità oltre a quelle già indicate a titolo esemplificativo nell'art. 84 del vigente CCNL delle Funzioni Locali, sono caratterizzate da significative responsabilità e da una particolare autonomia nella gestione delle varie fasi procedurali. La dizione "Specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità di procedimento", atteso che lo svolgimento di questa ultima attività può essere strettamente collegato al contenuto della declaratoria professionale oggetto del profilo di inquadramento nonché dell'Area di appartenenza.
 3. Il conferimento degli incarichi attribuiti al personale delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, è disposto con atto formale del Responsabile competente sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa.
 4. L'incarico di responsabilità è conferito a tempo determinato fino al 31 dicembre dell'anno di riferimento. Il responsabile può revocare il provvedimento di conferimento dell'incarico con provvedimento motivato in caso di inadempienza da parte del dipendente, a seguito di processi di riorganizzazione ovvero al venir meno delle condizioni che hanno giustificato il conferimento.
 5. Le risorse da destinare al finanziamento delle indennità che comportano specifiche responsabilità sono quantificate di anno in anno in sede di contrattazione decentrata integrativa per la parte economica.
 6. L'attribuzione delle indennità avviene secondo il seguente schema

Specifica Responsabilità	Operatore (Importo annuo lordo - Euro Max 3000)	Operatore Esperto (Importo annuo lordo - Euro Max 3000)	Istruttore (Importo annuo lordo - Euro Max 3000)	Funzionario ed EQ (Importo annuo lordo - Euro Max 4000)
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	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 4.000,00
specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 4.000,00
specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 4.000,00

di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;				
specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio e/o coordinamento di altro personale;	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 4.000,00
specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 4.000,00
specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 4.000,00
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;	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 4.000,00
specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 4.000,00
specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 4.000,00
specifiche responsabilità derivanti da funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 4.000,00
Specifica responsabilità connessa al conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 4.000,00
Specifica responsabilità derivante dall'incarico di sostituto del titolare di un incarico di EQ	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 3.000,00	fino a 4.000,00

7. L'indennità è corrisposta con cadenza annuale ed è in ogni caso subordinata all'effettivo esercizio dei compiti assegnati. Si provvede a riproporzionamento in base ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

ART.11 – INDENNITA' DI FUNZIONE PER IL PERSONALE DI POLIZIA LOCALE (ART. 97 DEL CCNL 16/11/2022)

1. Per il personale inquadrato nelle Aree Istruttori e Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti incaricato di EQ, è determinata un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. In considerazione del grado rivestito dai dipendenti nonché delle peculiarità demografiche, istituzionali, sociali e ambientali del Comune, l'indennità annua lorda, da corrispondere per dodici mensilità è determinata come segue:

Grado rivestito	Istruttore (Importo annuo lordo - Euro Max 3000)
Ispettore Capo di polizia locale	Fino a 3.000,00
Ispettore Capo di polizia locale	Fino a 3.000,00

3. L'indennità è erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
 - 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;
 - è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018;
 - 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 CCI;
5. L'indennità non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022

ART. 12 – INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DI POLIZIA LOCALE

(ART. 100 DEL CCNL 16/11/2022)

1. Al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, svolge almeno il 50% dell'orario giornaliero di lavoro in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità che compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del lavoro in ambiente esterno.
2. L'indennità può essere erogata per i soli giorni effettivi di svolgimento del servizio sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze o dalla

attestazione del responsabile del servizio in merito allo svolgimento dei servizi esterni.

3. L'elenco degli aventi diritto alla indennità di servizio esterno è stabilito con atto di gestione del responsabile del servizio polizia locale.
4. Le parti, fatta salva la possibilità di procedere a rideterminazione annuale in base alle risorse disponibili, stabiliscono la misura dell'indennità nell'importo di € 1,00. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.

ART. 13 CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

(ART. 7, COMMA 4, LETT. g)CCNL 16/11/2022)

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.
2. In relazione alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023 si applica quanto previsto dall'Allegato A del presente contratto.

CAPO VI – ELEVATE QUALIFICAZIONI

ART. 7, COMMA 4, LETT. j), u) e v) del CCNL 16/11/2022

ART. 14 – COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI DI INCARICHI DI EQ E CORRELAZIONE CON LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Ai titolari di incarico di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori di cui all'art. 20 del CCNL 16/11/2022.
2. Gli incentivi previsti dalla Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.
3. In relazione alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023 si applica quanto previsto dall'Allegato A del presente contratto.
4. L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL 2019-2021.
5. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione nel modo seguente:

EQ	% dello stanziamento
----	----------------------

Settore I	33
Settore II	33
Settore III	34

6. Ciasuna percentuale della tabella di cui al punto precedente individua il premio massimo individuato della relativa EQ.
7. Il budget individuale per la retribuzione di risultato è erogato annualmente in base a quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente.
8. In caso di conferimento di un incarico ad interim ad un lavoratore già titolare di incarico di EQ, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura varia nel seguente modo:
 - 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio inferiore a 60 riportato dalla stessa secondo i criteri di graduazione dell'EQ di cui al presente Regolamento;
 - 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio da 60 a 80 riportato dalla stessa secondo i criteri di graduazione dell'EQ di cui al presente Regolamento;
 - 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto dell'incarico ad interim, per un punteggio da 81 a 100 riportato dalla stessa secondo i criteri di graduazione dell'EQ di cui al presente Regolamento.
9. Il riconoscimento dello stesso resta subordinato all'esito della valutazione della performance individuale.
10. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

Incentivo disposizioni di legge (Importi netti)	Riduzione della retribuzione di risultato
fino ad Euro 4.000,00	Zero
Da Euro 4.000,01 a Euro 9.999,99	10 %
Da 10.000,00 a 19.999,99	15 %
Oltre 20.000,00	20 %

**CAPO VII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO
(ART. 7, COMMA 4, LETT. i), k), l), n), o), p), q), r), s), z), aa), ac), ad)
CCNL 16/11/2022)**

ART.15 – REPERIBILITA’

1. Per i seguenti servizi l’Ente istituisce aree di pronto intervento, che possono essere modificate mediante apposita deliberazione della Giunta Comunale:
 - Stato civile;
 - Servizi esterni;
 - Ufficio Tecnico (personale adibito al rilascio delle autorizzazioni alle tumulazioni);
2. Ciascun dipendente può essere messo in reperibilità dal proprio responsabile di settore. In caso di chiamata l’interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell’arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L’Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. Nel caso di particolari situazioni di emergenza o per esigenze di carattere temporaneo o stagionale è possibile aumentare fino a 15 volte al mese il limite in cui il singolo dipendente può essere messo in reperibilità nel corso di un mese. Detto aumento di turni di reperibilità nei periodi di particolare attività non può in ogni caso superare la durata di 3 mesi continuativi.
5. Il personale coinvolto nel relativo servizio di pronta reperibilità ha titolo di percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto fissata nell’importo di euro 11,00 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
6. L’indennità di reperibilità non compete durante l’orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l’orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell’orario di lavoro settimanale.
7. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell’art.38, comma 7, e dell’art.38- bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell’indennità.
8. Nell’ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione la disciplina di cui all’art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

ART. 16 – TURNAZIONI E MODALITA’ PER LA RIDUZIONE DELL’ORARIO PER I LAVORATORI TURNISTI

1. Il turno è l’attività svolta in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore, espletato in modo continuativo e senza interruzione, nel senso che esso richiede l’erogazione delle prestazioni per tutta la durata della fascia oraria interessata, senza alcuna interruzione qualunque sia la sua durata. I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni.
2. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere e devono essere distribuite nell’arco del mese in modo da far risultare una

distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuata in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno in relazione all'articolazione adottata dall'Ente. Il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è riferito al mese.

3. L'articolazione del turno è funzionale alle esigenze del servizio e quindi la sua definizione è di competenza del Responsabile di E.Q.
4. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
5. 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.
6. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 30, comma 8, del CCNL 16/11/2022, può, a richiesta, essere escluso dall'effettuazione di turni notturni il dipendente che si trovi nelle seguenti particolari situazioni personali e familiari:
 - dipendente appartenente ad un nucleo familiare con almeno due figli conviventi di età inferiore ad anni 12;
 - dipendente separato o divorziato con figlio convivente di età inferiore ad anni 12.
7. E' riconosciuta la 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), del CCNL 16/11/2022. Il recupero dovrà essere effettuato entro n. 30 gg. dalla giornata festiva infrasettimanale lavorata, nei tempi concordati con il Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.
8. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1/04/1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) debitamente certificate oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il responsabile del settore interessato presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.
9. Le parti, in sede di confronto, si impegnano a verificare annualmente la sussistenza dei presupposti legittimanti.

ART. 17 – RAPPORTO DI LAVORO PARZIALE

1. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale è elevato dal 25 al 35% della dotazione organica complessiva della categoria di appartenenza del dipendente interessato, rilevata al 31/12 di ciascun anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;

- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
 4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

ART. 18 – LAVORO STRAORDINARIO

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, art. 40 del CCNL 22.1.2004 e art 32 del CCNL 16/11/2022.
2. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro settimanale.
3. Fermo restando il principio secondo il quale la prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore, le prestazioni del lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione degli incaricati di E.Q cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata.
5. La prestazione di lavoro straordinario comporta l'attribuzione di un compenso maggiorato ai sensi del comma 5 art 32 CCNL 16/11/2022.
6. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, la fruizione di riposo compensativo non determina l'erogazione della maggiorazione prevista per la prestazione di lavoro straordinario. La compensazione

opera senza tenere conto del fatto che le ore di lavoro straordinario sono remunerate con la maggiorazione.

7. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL 1.4.1999 può essere elevato fino a 200 ore, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14, per un numero di dipendenti non superiore al 2%.
8. Per quanto non previsto dai contratti nazionali, si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

ART. 19 - BANCA DELLE ORE

1. E' istituita nell'ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 40 ore, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.
3. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
4. Tali incontri dovranno essere convocati, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta.
5. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.
6. Le prestazioni di lavoro straordinario, rese oltre il limite delle ore per le quali si chiede il recupero, non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orarie.

ART. 20 – FLESSIBILITA'

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono stabiliti i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita:
 - la flessibilità consiste nella possibilità di posticipare l'orario di entrata di 60 minuti rispetto a quello ordinario con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il proprio responsabile;
 - le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili;
 - la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

ART. 21 –ORARIO MULTIPERIODALE

1. Le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL, da 13 a 18 settimane in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

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

ART. 22– INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE CHE FRUISCE DELLA PAUSA PER LA CONSUMAZIONE DEL PASTO ALL'INIZIO O AL TERMINE DEL TURNO

1. In considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, di durata non inferiore a 30 minuti e che può essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno, i lavoratori addetti al servizio di polizia locale.

CAPO VIII – DISCIPLINE PARTICOLARI (ART. 7, COMMA 4, LETT. m), t), CCNL 16/11/2022)

ART. 23 – MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. Le parti concordano l'individuazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
2. Le parti concordano affinché venga data tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità per le condizioni di lavoro disagiato, a rischio e di servizio esterno, anche attraverso la costituzione di osservatori epidemiologici, dando altresì attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
4. L'ente deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti. I lavoratori impegnati in tali attività di formazione sono considerati in servizio a tutti gli effetti.
5. L'ente si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dagli adempimenti di cui ai precedenti commi.
6. In conformità con le normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro vigenti le parti concordano che sarà verificata la corretta fornitura di tutti i dispositivi di protezione individuali necessari ai dipendenti per espletare la loro attività lavorativa, nonché idonei strumenti di autotutela per la Polizia Locale previsti dal Regolamento della Regione Siciliana.
7. L'ente verificherà la corretta installazione della segnaletica di emergenza in tutti i luoghi di lavoro e che, in base al piano di emergenza connesso alla valutazione dei rischi, organizzerà

almeno una prova di evazuazione all'anno per ogni ambiente di lavoro, dando comunicazione ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e alle rappresentanze sindacali.

ART. 24 – WELFARE INTEGRATIVO

Si rimanda alla disciplina di cui all'art. 82 del CCNL 2019/2021.

ART. 25 – INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

1. Le parti convengono di incontrarsi almeno una volta l'anno per le valutazioni sulle iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.
2. Nella pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale e di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti l'ente assicura il costante sviluppo delle competenze digitali nonché l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI PER L'ANNO 2023

ART. 1

Individuazione delle risorse decentrate per l'anno 2023

1. Le risorse sono state individuate dal responsabile del Settore Economico Finanziario con determina n. 60 reg. gen. 552 del 16.11.2023 e con determina di rettifica n. 62 reg. gen. 577 del 30/11/2023 , quantificate in complessivi €.72.852,67 distinti in:
 - €. 60.798,78 risorse stabili
 - €. 12.053,89 risorse variabili

ART. 2

Utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023

1. Per l'anno 2023 le risorse certe, stabili e continuative, così come indicate nell'art. 1 del presente accordo economico, al netto delle decurtazioni ex art. 40, comma 3 quinquies, del D.lgs 165/01 e dell'importo per superamento del limite di spesa previsto dall'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017 sono state quantificate in €. 60.798,78 e sono state destinate, tenendo conto degli importi liquidati nell'anno 2022, al finanziamento dei fondi relativi ad istituti contrattuali aventi caratteristiche di stabilità:

- Fondo indennità di comparto 10.226,05
- Fondo per la progressione economica orizzontale 12.934,67

TOTALE UTILIZZO FINANZIAMENTI STABILI PER L'ANNO 2023 23.160,72

TOTALE DISPONIBILITA' RESIDUA RISORSE DECENTRATE STABILI 37.638,06

2. Le residue risorse decentrate stabili, quantificate nel precedente comma, in uno con le risorse decentrate variabili di cui all'art. 1, comma 2, ammontanti complessivamente a €. 72.852,67 sono destinate al fondo di seguito indicati, relativi ad istituti contrattuali aventi le caratteristiche della variabilità ed eventualità:

UTILIZZO			
		DI CUI FINANZIATE DA PARTE STABILE	DI CUI FINANZIATE DA PARTE VARIABILE
Indennità di comparto a carico fondo (art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022)	10.226,05	10.226,05	
Progressioni orizzontali storiche (art. 80, comma 1 CCNL 16/11/2022)	12.934,67	12.934,67	
Somme già utilizzate (subA)	23.160,72	23.160,72	
Premi correlati alla performance individuale	15.639,58	11.145,69	4.493,89
Indennità lavoro festivo - reperibilità	6.642,37	6.642,37	
Indennità condizioni di lavoro	5.400,00	5.400,00	
Indennità di funzione P.M.	3.000,00	3.000,00	

Specifiche responsabilità	11.000,00	11.000,00	
Indennità servizio esterno	450,00	450,00	
Specifiche disposizioni di legge (Incentivi per funzioni tecniche – art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022)	7.560,00		7.560,00
Utilizzo altre indennità (sub B)	49.691,95	37.638,06	12.053,89
TOTALE A+B	72.852,67	60.798,78	12.053,89

Art. 3
Fondo indennità di comparto

1. La quota non disponibile del Fondo Risorse Decentrate da destinare all'indennità di comparto è pari ad **€.10.226,05**.

Art. 4
Fondo per la progressione economica orizzontale anni precedenti

1. La quota non disponibile del Fondo Risorse Decentrate da destinare alle progressioni economiche storiche è pari ad **€. 12.934,67**.

Art. 5
Premi correlati alla performance

- 1- Il budget da destinare alla performance è quantificato in € 15.039,58 di cui € 10.545,69 di parte stabile e € 4.493,89 provenienti dalla parte variabile.
- 2- La determinazione effettiva dei premi individuali risponde al Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.54 del 11/11/2016.
- 3- Alla performance organizzativa dell'anno 2023 non sono destinate risorse.
- 4- La contrattazione integrativa nell'anno 2023, in aggiunta al budget di cui al comma 1 del presente articolo, destina € 600,00 a carico delle risorse di parte stabile per la maggiorazione del premio individuale.
- 5- Si richiamano le disposizioni del CCDI normativo 2023/2025 per la determinazione dell'importo del premio, della limitata quota massima di personale valutato a cui tale maggiorazione può essere attribuita, dei criteri di preferenza da utilizzare per la graduatoria ed, in generale, per quanto non previsto dal presente articolo per l'assegnazione di detta maggiorazione.

Art. 7
Fondo per indennità condizioni di lavoro
(Art. 70 bis del CCNL 21/05/2018)

1. L'indennità giornaliera è determinata ed assegnata in base all'effettiva incidenza della causale sull'attività del dipendente.

Peso Totale	Fascia indennità	Importo in €
1	A	1
2	B	1,50
da 3 a 4	C	2,00
da 5 a 6	D	2,50
da 7 a 8	E	3,00
da 9 a 10	F	3,50
da 11 a 15	G	4,00

2. Alle particolari condizioni di lavoro è destinato l'importo di € 5.400,00, da distribuire come da prospetto seguente.

Fascia indennità	n. dipendenti	Importo giornaliero	Giorni lavorativi annui stimati	Totale (€)
A	12	1,00	2155	2.155,00
B	3	1,50	500	750,00
C	0	0	0	0
D	4	2,50	560	1.400,00
E	2	3,00	365	1.095,00
F	0	0	0	0
G	0	0	0	0
Totale				5.400,00

Art. 8
Fondo indennità di funzione P.M.
(Art. 97 del CCNL16/11/2022)

1. All'indennità di funzione, da riconoscere a n. 2 agenti di Polizia Municipale, è destinato l'importo di € 3.000,00, da distribuire come da prospetto seguente

Grado rivestito	Istruttore (Importo annuo lordo - Euro Max 3000)	Importo spettante per l'anno 2023
Ispettore Capo di polizia locale	1.500,00	1.500,00

Ispettore Capo di polizia locale di polizia locale	1.500,00	1.500,00
--	----------	----------

Art. 9

Fondo per specifiche responsabilità (Art. 84 del CCNL 16/11/2022)

1. La contrattazione decentrata, rilevata l'assenza di mutamenti organizzativi rispetto all'anno 2022, concorda di destinare alle indennità per specifiche responsabilità, art. 84, comma 1, del CCNL 16/11/2022, per gli incarichi conferiti o comunque prorogati per l'anno 2023 l'importo di € 11.020,00 da distribuire come da prospetto seguente

Specifiche Responsabilità ex art. 10, co. 6, CCDI 2023/2025 (parte normativa)	Specifiche Responsabilità anno 2023	N. unità	Operatore (Importo annuo lordo - Euro Max 3000)	Operatore Esperto (Importo annuo lordo - Euro Max 3000)	Istruttore (Importo annuo lordo - Euro Max 3000)	Funzionario ed EQ (Importo annuo lordo - Euro Max 4000)
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	Responsabile archivio informatico	1			350,00	
specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);						
specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile anagrafe ed Ufficiale elettorale nonchè di responsabile dei Tributi;	Responsabile servizio tributi	1			1.200,00	
	Ufficiale di stato civile	1				350,00
	Ufficiale elettorale	1			350,00	
Amministrativo						

specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	Responsabile servizi anagrafe, anagrafe, stato civile, statistica, leva, adempimenti per acquisizione cittadinanza, servizi culturali		1			1.000,00
	Responsabile servizio pubblica istruzione, albo pretorio, servizio elettorale, giudici popolari, stato civile, archivio storico e corrente, protocollo, urp		1			1.150,00
	Tecnico					
	Responsabile cantieri di lavoro, verde urbano, sanatoria e condono edilizio		1			1.000,00
specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;						
specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...):project manager e personale di supporto;						
specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;						
specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;	Responsabile servizio protezione civile	1				350,00
specifiche responsabilità derivanti da funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;						
Specifica responsabilità connessa al conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici						
Specifica responsabilità derivante dall'incarico di sostituto del titolare di	Settore economico finanziario					1.750,00

un incarico di EQ		1				
	Settore Tecnico	1			1.750,00	
	Settore amministrativo	1				1.750,00

Art. 10

Fondo per indennità servizio esterno

(Art. 100 del CCNL 16/11/2022)

1. L'indennità di servizio esterno compete al Personale di Polizia municipale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi in via continuativa.
2. Alle indennità per servizio esterno è destinato l'importo di €. 450,00.

Art. 11

Fondo per specifiche disposizioni di legge

1. Ai compensi per specifiche disposizioni di legge, nello specifico incentivi per funzioni tecniche (art. 80 c. 2 lett. g) è destinato l'importo di €. 7.560,00.

Letto, confermato e sottoscritto.

Ventimiglia di Sicilia, 27/12/2023

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

Dr. Roberto Terranova – Presidente - FIRMATO

LA DELEGAZIONE SINDACALE

RSU

OO.SS. Territoriali

Sig.ra Ignazia Turturici - FIRMATO

Luigi D'Agostino - CISL FP - FIRMATO

Dichiarazione congiunta

Le parti, preso atto delle difficoltà correlate all'attuazione delle procedure per l'attribuzione dei differenziali stipendiali entro l'esercizio corrente, condividono il proposito di programmare quanto in argomento nella prossima sessione contrattuale.

**DISCIPLINA, COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PER FUNZIONI
TECNICHE, DI CUI ALL'ART. 45 DEL DECRETO LEGISLATIVO 36/2023**

Sommario

CAPO I – PRINCIPI GENERALI

Art. 1 – Procedure di affidamento – Oneri per le attività tecniche

Art. 2 – Destinatari

Art. 3 – Gruppo di lavoro

Art. 4 – Limite soggettivo dell'incentivo

Art. 5 – Esclusione dalla disciplina dell'incentivo

Art. 6 – Centrali di committenza

Art. 7 – Quota del 20 per cento

CAPO II – INCENTIVO PER LAVORI

Art. 8 – Graduazione della misura incentivante

Art. 9 – Disciplina delle varianti

Art. 10 – Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

CAPO III – INCENTIVO PER SERVIZI E FORNITURE

Art. 11 – Graduazione della misura incentivante

Art. 12 – Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

CAPO IV – NORME COMUNI

Art. 13 – Principi in materia di valutazione

Art. 14 – Attività articolate e singole

Art. 15 – Assegnazioni coincidenti di più attività

Art. 16 – Riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione

Art. 17 – Liquidazione dell'incentivo

Art. 18 – Informazione e confronto

Art. 19 – Disposizioni finali

CAPO I – PRINCIPI GENERALI

Art. 1 – Procedure di affidamento – Oneri per le attività tecniche

Il presente regolamento è emanato ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 (pubblicato nel S.O. n. 12 alla G.U. 31 marzo 2023, n. 77), e si applica nel caso di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture. All'interno del presente regolamento il Codice dei contratti pubblici approvato con D. Lgs. n. 36/2023, è menzionato come "Codice".

Gli oneri per le attività tecniche di cui all'art. 2, c. 2, relativi alle singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, a carico dei relativi stanziamenti, sono disciplinati dall'art. 45 del Codice e dal presente Regolamento; la disciplina dell'incentivazione è applicabile alle procedure relative a servizi e forniture solo nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione

La misura complessiva dell'incentivo è costituita da una somma non superiore al 2%, calcolata sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posto a base della procedura di affidamento, IVA esclusa, senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione, comprensiva anche degli oneri previdenziali, assistenziali nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'Amministrazione. La misura è definita in base alla graduazione indicata nelle tabelle di cui ai successivi Capi II e III.

L'importo di cui ai commi precedenti, in particolare, è destinato:

- a) ai soggetti che svolgono le attività tecniche di cui all'art. 2, nonché ai loro collaboratori, come individuati ai sensi dell'art. 3, per una quota dell'80%;
- b) alle finalità di cui al successivo art. 7, per una quota del 20%, escluse le risorse che derivano da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, eventualmente incrementato ai sensi delle successive disposizioni.

Ai fini di cui ai precedenti commi il quadro economico dell'intervento è articolato comprendendo anche le spese tecniche relative all'applicazione degli incentivi di cui all'art. 45 del Codice ed al presente Regolamento.

Con riferimento alle forme di partenariato previste dalla vigente disciplina in materia di contratti pubblici, i relativi incentivi, previamente determinati, sono indicati nella documentazione della procedura di affidamento e posti a carico del soggetto aggiudicatario.

Art. 2 – Destinatari

La quota dell'80% di cui al precedente art. 1, comma 4, lettera a, relativa a ciascuna procedura è destinata ad incentivare l'attività dei soggetti, dipendenti dell'ente, che svolgono le attività tecniche indicate nell'allegato I.10 al Codice.

Sono destinatari della quota incentivante a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento, i soggetti che svolgono le seguenti attività tecniche:

- responsabile unico del procedimento - RUP;
- soggetti incaricati della programmazione della spesa per investimenti;
- collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico amministrativa dell'intervento;
- redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali;
- redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica;
- redazione del progetto esecutivo;
- coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione;
- verifica del progetto ai fini della sua validazione;
- predisposizione dei documenti di gara;

- direzione dei lavori;
- ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere);
- coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione;
- direzione dell'esecuzione;
- collaboratori del direttore dell'esecuzione;
- coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione;
- collaudo tecnico-amministrativo;
- regolare esecuzione;
- verifica di conformità;
- collaudo statico;
- i collaboratori dei suddetti soggetti.

Dal momento dell'abrogazione e sostituzione dell'allegato I.10 del Codice dei Contratti di cui al d.lgs. 36/2023, è fatto diretto riferimento a quanto previsto dal nuovo allegato che lo sostituisce.

Art. 3 – Gruppo di lavoro

In relazione alla propria organizzazione l'Ente individua con apposito provvedimento o disposizione di servizio del competente responsabile di settore, la struttura tecnico amministrativa o "gruppo di lavoro" destinatario dell'incentivo riferito a una o più procedure di affidamento, identificando il ruolo di ciascuno dei dipendenti assegnati, anche con riguardo alle attività dei collaboratori.

Possono essere destinatari dell'incentivo tecnico anche i dipendenti a tempo determinato compresi nel gruppo di lavoro di cui al comma precedente.

In relazione alle attività/adempimenti a ciascuno assegnati, sono indicati i tempi per provvedere, anche mediante rinvio ai documenti della procedura.

Al fine di valorizzare la professionalità dei dipendenti, l'individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili deve uniformarsi, laddove possibile, ai criteri della rotazione e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, nel rispetto delle competenze specifiche richieste per ogni tipologia di appalto.

Eventuali modifiche alla composizione del gruppo di lavoro possono essere apportate dal soggetto competente, dando conto delle esigenze sopraggiunte. Nel relativo provvedimento è dato atto delle fasi già espletate, dei soggetti cui sono state imputate, nonché delle attività trasferite ad altri componenti lo stesso gruppo.

I dipendenti indicati nel provvedimento assumono la responsabilità diretta e personale dei procedimenti/sub procedimenti e delle attività assegnate.

La suddivisione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro deve essere effettuata sulla base del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta ed al contributo apportato dai dipendenti coinvolti secondo i coefficienti di ripartizione indicati nelle tabelle di cui ai successivi Capi II e III, nonché motivata in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura, come previsto dal successivo art. 18.

Non possono essere concessi incarichi a soggetti condannati ai sensi dell'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001. Il soggetto che dispone l'incarico è tenuto ad accertare l'insussistenza delle citate situazioni.

Art. 4 – Limite soggettivo dell'incentivo

L'incentivo complessivamente maturato dal dipendente nel corso dell'anno di competenza, a prescindere dalla data di pagamento, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dallo stesso dipendente. Nel caso in cui l'amministrazione adotti i metodi e gli strumenti digitali per la gestione informativa dell'appalto previsti dal Codice, detto limite è aumentato del 15 per cento.

L'incentivo eccedente il limite di cui al precedente comma incrementa le risorse di cui al successivo art. 7.

Art. 5 – Esclusione dalla disciplina dell'incentivo

Sono esclusi dall'incentivazione di cui al presente Regolamento:

- a) gli atti di pianificazione generale e/o particolareggiata anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche;
- b) i lavori di importo stimato inferiore a euro 40.000,00 al netto dell'IVA;
- c) gli acquisti di beni e servizi non incentivabili ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e in particolare dall'art. 45 del d.lgs. 36/2023 e relativi allegati, nel rispetto dei presupposti ivi previsti per l'individuazione del direttore dell'esecuzione contrattuale;
- d) i contratti esclusi dall'applicazione del Codice dei Contratti, ai sensi di quanto ivi previsto (art. 56 del Codice);
- e) i lavori in amministrazione diretta (acquisizioni effettuate dalle stazioni appaltanti con materiali e mezzi propri o appositamente acquistati o noleggiati e con personale proprio o eventualmente).

È fatta salva la facoltà dell'Amministrazione di prevedere modalità diverse ed alternative di retribuzione delle attività tecniche svolte dai propri dipendenti con riferimento a specifici e determinati interventi. In particolare, a titolo esemplificativo e in relazione a quanto disposto al periodo precedente del presente comma, l'Amministrazione, con provvedimento di Giunta e con il consenso dei potenziali beneficiari delle relative risorse, si riserva la facoltà di attivare idonee forme di previdenza complementare o di remunerare diversamente le attività di progettazione di lavori.

Nei casi di cui al comma precedente, l'incentivazione di cui al presente Regolamento non si applica, escludendo qualunque sovra incentivazione.

Art. 6 – Centrali di committenza

In caso di attività svolta da centrale di committenza, ai dipendenti della stessa è attribuito un incentivo in misura non superiore a quanto previsto dalla convenzione approvata e quanto previsto per le singole procedure dal presente Regolamento, comunque nel rispetto dei limiti massimi di incentivabilità previsti dall'art. 45 del Codice dei Contratti di cui al d.lgs. 36/2023.

Art. 7 – Quota del 20 per cento

La quota di cui all'art. 1, c. 4, lett. b), è incrementata:

- a) dalla quota parte dell'incentivo eccedente il limite soggettivo del singolo dipendente di cui all'art. 4, c. 1;
- b) dalla quota parte dell'incentivo corrispondente a prestazioni non svolte o prive dell'attestazione del dirigente/responsabile di cui all'art. 18;
- c) dalla quota parte di prestazioni non svolte dai dipendenti in quanto affidate a personale esterno all'ente.

Le risorse di cui al comma precedente sono destinate, nell'ambito dei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, all'acquisto di beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione. Rientrano in questo ambito:

- a) la modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;
- b) l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa;

- c) l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli;
- d) strutture ed impianti tecnologici e/o informatici.

Le risorse di cui al primo comma sono in ogni caso utilizzate, secondo modalità stabilite nei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, per:

- a) attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti nella realizzazione degli interventi;
- b) la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche;
- c) la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale.

CAPO II – INCENTIVO PER LAVORI

Art. 8 – Graduazione della misura incentivante

La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante è così graduata in ragione della complessità dell'opera da realizzare:

Importo lavori posta a base di gara	Percentuale (%)
fino a euro 500.000,00	2%
da euro 500.001,00 fino a euro 1.000.000,000	1,80%
da euro 1.000.001,00 fino a euro 2.000.000,00	1,60%
da euro 2.000.001,00 fino a euro 5.000.000,00	1,40%
oltre 5.000.001,00	1%

Art. 9 – Disciplina delle varianti

Le varianti conformi all'art. 120, comma 1, lett. c), del Codice dei Contratti di cui al d.lgs. 36/2023, contribuiscono a determinare l'incentivo secondo la percentuale stabilita per il corrispondente intervento, sempre che comportino opere aggiuntive ed uno stanziamento di maggiori risorse rispetto all'importo a base della procedura; l'incentivo è calcolato sull'importo delle maggiori somme stanziato rispetto a quelle originarie. Il relativo importo è quantificato nel provvedimento del RUP che autorizza la variante ai sensi dell'art. 120, c. 13, del Codice.

Art. 10 – Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a lavori, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

Attività tecnica	Percentuale (%)
RUP	22
Programmazione della spesa per investimenti	3
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	20
Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica	10
Redazione del progetto esecutivo	10
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	2
Verifica del progetto ai fini della sua validazione	5
Predisposizione dei documenti di gara	5
Direzione dei lavori	10
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	2
Collaudo tecnico-amministrativo (se previsto diversamente da sommare alla Regolare Esecuzione)	3
Regolare esecuzione	5
Collaudo statico (se previsto diversamente da sommare alla Regolare Esecuzione)	3

La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.

Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti sono corrispondentemente riparametrate.

CAPO III – INCENTIVO PER SERVIZI E FORNITURE

Art. 11 – Graduatoria della misura incentivante

La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante è così graduata in ragione della complessità del servizio o fornitura in affidamento:

Servizi	Percentuale
fino a euro 100.000,00	2%
da euro 100.001,00 fino a euro 200.000,00	1,80%
da euro 200.001,00 fino a euro 400.000,00	1,60%
da euro 400.001,00 fino a euro 800.000,00	1,40%
oltre 800.001,00	1%

Gli incentivi per gli appalti di forniture e servizi sono attribuiti a condizione che sia nominato il direttore dell'esecuzione.

Art. 12 – Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a servizi e forniture sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

Attività tecnica	Percentuale %
Responsabile unico del procedimento	30
Programmazione della spesa per investimenti	5
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	20
Redazione del progetto/Relazione descrittiva	20
Predisposizione dei documenti di gara	5
Direzione dell'esecuzione ed eventuale direttore operativo	10
Regolare esecuzione	10

La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.

Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti (da effettuare) sono corrispondentemente riparametrate.

CAPO IV – NORME COMUNI

Art. 13 – Principi in materia di valutazione

L'incentivo è attribuito ad ogni soggetto destinatario secondo le quote in tabella. Ai fini della attribuzione il soggetto responsabile tiene conto:

- a) del rispetto dei tempi richiesti per la specifica attività di cui ciascuno è assegnatario;
- b) della completezza e della conformità dell'attività svolta rispetto a quanto assegnato;
- c) della competenza e professionalità dimostrate;
- d) della propensione alla risoluzione dei problemi al fine di assicurare la celerità (tempi) e l'economicità (costi) delle varie fasi del processo, rispetto a quanto preventivato.

L'incentivo è corrisposto per le attività effettivamente svolte anche in caso di mancata realizzazione dell'opera o di mancata acquisizione del servizio o della fornitura.

La determinazione della corresponsione dell'incentivo da parte del soggetto responsabile è supportata da idonei elementi valutativi espliciti nella scheda di cui al successivo art. 18.

In ogni caso i dipendenti responsabili delle attività incentivate che violino obblighi posti a loro carico dalla legge e dai relativi provvedimenti attuativi o che non svolgano quanto assegnato con la dovuta diligenza sono esclusi dall'incentivazione.

Il riepilogo annuale dei provvedimenti di liquidazione è trasmesso dal soggetto responsabile al Sindaco, al Responsabile del Personale, al Responsabile dell'Area Finanziaria e all'OIV/Nucleo di valutazione, per quanto di rispettiva competenza.

Art. 14 – Attività articolate e singole

Qualora una attività sia svolta da più figure (es. RUP e collaboratori, Direttore lavori e direttori operativi, Direttore esecuzione e direttori operativi), compete alla figura principale attestare il ruolo ed il livello di partecipazione svolto dagli altri soggetti assegnati alla medesima attività ed indicare, all'interno della percentuale assegnata, le quote da attribuire a ciascuno.

In assenza di collaboratori o altre figure ulteriori richieste per l'attività specifica, l'intera quota dell'incentivo è corrisposta, ricorrendone i presupposti, al responsabile dell'attività.

Art. 15 – Assegnazioni coincidenti di più attività

Nel caso in cui allo stesso soggetto siano assegnate più attività separatamente considerate ai fini dell'incentivo, si sommano le relative percentuali.

Nei seguenti casi di cumulo di attività assegnate allo stesso dipendente, è applicato un abbattimento del 1% sulla percentuale minore:

- a) svolgimento da parte del RUP della verifica preventiva della progettazione (art. 42 del Codice);
- b) effettuazione da parte del RUP della verifica di conformità per forniture e servizi (art. 116 del Codice);
- c) espletamento da parte del RUP delle funzioni di direttore dell'esecuzione (art. 114 del Codice);
- d) effettuazione da parte del direttore dell'esecuzione della verifica di conformità per forniture e servizi (art. 116, Codice).

Art. 16 – Riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione

Qualora durante le procedure per l'affidamento di lavori si verificano ritardi o aumenti di costo, se non giustificabili, dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.

Qualora si verificano dei ritardi in sede di esecuzione, se non giustificabili, con esclusione di quelli derivanti dalle cause previste dall'articolo 120, comma 1, del Codice dei Contratti di cui al d.lgs. 36/2023, l'incentivo riferito alla direzione lavori, al RUP e ai loro collaboratori è ridotto di una quota come determinata nella successiva tabella "A".

Qualora in fase di realizzazione dell'opera non vengano rispettati i costi previsti nel quadro economico del progetto esecutivo, depurato del ribasso d'asta offerto, e l'aumento del costo non sia conseguente a varianti disciplinate dall'articolo 120, comma 1, del Codice, ovvero sia dovuto ad errori imputabili al direttore lavori e suoi collaboratori e al collaudatore, all'ufficio della Direzione dei lavori e al Collaudatore, se individuato, sarà corrisposto un incentivo decurtato delle percentuali come determinate nella successiva tabella "A".

Qualora durante l'affidamento di contratti di servizi e forniture si verificano ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.

Qualora si verificano dei ritardi in sede di esecuzione dei contratti di servizi e di forniture, danni a cose o a persone, problematiche relative alle modalità di consegna o esecuzione dei servizi o un aumento dei costi inizialmente previsti a seguito di responsabilità collegate all'esercizio delle attività, l'incentivo, riferito alla quota della direzione dell'esecuzione, del RUP e loro collaboratori, è ridotto di una quota come determinata nella successiva tabella "A".

TABELLA A		
Tipologia di incremento	Misura dell'incremento	Riduzione incentivo
1 - Tempi di esecuzione	Entro il 20% del tempo contrattuale	10%
	Dal 21% al 40% del tempo contrattuale	20%
	Dal 40% al 70% del tempo contrattuale	30%
	Dal 70% al 100% del tempo contrattuale	40%
	Oltre il 100% del tempo contrattuale	50%
2 - Costi di realizzazione	Entro il 20% dell'importo contrattuale	10%
	Dal 21 al 40% dell'importo contrattuale	20%
	Dal 40% al 60% dell'imposto contrattuale	30%
	Oltre il 60% dell'importo contrattuale	40%

Art. 17 – Liquidazione e pagamento dell'incentivo

L'incentivo è liquidato e corrisposto dal responsabile del settore economico finanziario su proposta del RUP che, in ordine all'effettività di quanto svolto e dei relativi tempi, accerta ed attesta le specifiche attività svolte dal dipendente.

Nella proposta il RUP indica:

- il tipo di attività assegnata;
- la percentuale realizzata nell'anno di competenza;
- i tempi previsti e i tempi effettivi;
- l'indicazione dell'importo dell'incentivo.

Art. 18 – Informazione e confronto

Il Servizio Personale fornisce, con cadenza annuale, informazione scritta alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e alle Organizzazioni Sindacali in merito ai compensi di cui al presente regolamento, in forma aggregata o anonima, così come previsto dal provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali del 18 luglio 2013, n. 358.

Art. 19 – Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente Regolamento, si rinvia alla disciplina applicabile in materia.