



COMUNE DI VENTIMIGLIA DI SICILIA

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

I.E.

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 112 del 1.12.2023

OGGETTO: Linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione collettiva decentrata integrativa.

L'anno duemilaventitrè il giorno **uno** del mese di **dicembre**, alle ore 14,05 si riunisce la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge. Previa convocazione del Sindaco **GIROLAMO ANZALONE** per le vie brevi, la presente adunanza si tiene in video conferenza e si dà atto che sono i seguenti signori:

				Presente	Assente
1	Girolamo	ANZALONE	Sindaco	Collegato da remoto	--
2	Sara Valeria	SAPIENZA	Vice Sindaco	--	X
3	Giacomo	BONDI'	Assessore	--	X
4	Antonietta	SPARACIO	Assessore	Collegata da remoto	--
5	Giuseppe	INDIA	Assessore	Collegato da remoto	--
--					

TOTALE PRESENTI 3

Partecipa da remoto il Segretario Comunale **Dr. Roberto Terranova**

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sulla seguente proposta:

Accertato che tutti i componenti presenti hanno dichiarato espressamente che il collegamento internet assicura una qualità sufficiente per comprendere gli interventi del relatore e degli altri partecipanti alla seduta, si procede alla adozione della seguente proposta di deliberazione.

LA GIUNTA COMUNALE

- Vista l'allegata proposta di deliberazione avanzata dal Responsabile del III settore economico finanziario avente ad oggetto: **Linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione collettiva decentrata integrativa.**
- Considerato il parere espresso per la regolarità tecnica e contabile;
- Ritenuto di approvarla integralmente;
- Con voti unanimi palesi;

DELIBERA

Di approvare integralmente la superiore proposta recependola in ogni sua parte;

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

Con unanime votazione palese

DELIBERA

Di dichiarare la presente delibera **Immediatamente Esecutiva** ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. 44/91 stante l'urgenza di provvedere.

OGGETTO: Linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Il proponente Girolamo Anzalone

Visti:

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 08.03.2023, esecutiva, relativa a: "Approvazione documento unico di programmazione semplificato (DUPS) 2023/2025 e del Bilancio di previsione 2023/2025";
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 37 del 05/04/2023, esecutiva, relativa a : " Approvazione piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il triennio 2023/2025;
- i successivi atti di variazione del bilancio del comune e del P.E.G./Piano Performance;
- il vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;

Richiamati:

- l'art. 48, comma 2 del D.Lgs. n. 267/2000;
- l'art. 59, comma 1, lettera p del D.Lgs. n. 446/1997;
- gli artt. 40, comma 3 e 40-bis del D. Lgs. n. 165/2001;
- gli artt. 18, 19 e 31 del D.Lgs. 150/2009;
- il CCNL siglato in data 21.5.2018, in particolare gli artt. 67, 68, 70, 56 quinquies e 56 sexies del C.C.N.L. 21.5.2018;
- il CCNL siglato in data 16.11.2022 e in particolare l'art. 79;
- i CCNL 31.3.1999, 1.4.1999, 14.9.2000, 5.10.2001, 22.1.2004, 9.5.2006, 11.4.2008 e 31.07.2009;

Vista la delibera di Giunta Comunale n. 100 del 7/12/2022: " Costituzione delegazione trattante di parte datoriale ai sensi dell'art. 7 comma 3 CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022";

Vista la determinazione n. 60 del 16/11/2023 del Responsabile del Settore Economico-Finanziario: " Costituzione fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023"

Dato atto che l'organo di revisione ha espresso parere favorevole con verbale n. 4 del 23/11/2023 introitato al protocollo n. 8893 del 24/11/2023;

Vista la determinazione n. 62 del 30/11/2023, del responsabile del Settore Economico-Finanziario: " Rettifica determinazione n. 60 del 16/11/2023 di costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023";

Dato atto che l'organo di revisione ha espresso parere favorevole con verbale n. 6 del 30/11/2023, introitato al protocollo n. 9083 dell'1/12/2023;

Visto l'art. 7 del CCNL /2022 che disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa ;

Visto l'art. 8, comma 1, del CCNL/2022: "*Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 lett. a) del citato comma 4 possono essere negoziati con cadenza annuale*";

Vista la bozza del contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa predisposta dal Segretario Comunale e condivisa con i Responsabili di Elevata Qualificazione e con la Giunta Comunale;

Considerato che la trattativa con la parte sindacale per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente per l'anno 2023, dovrà essere finalizzata al raggiungimento di un'intesa che porti ai seguenti risultati:

- miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione;
- accrescimento motivazionale e crescita professionale del personale dipendente;

- determinazione di uno stretto legame tra incentivazione economica e valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti;
- ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane attraverso ragionevoli criteri di flessibilità

Visto l'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 che reca disposizioni in materia di incentivi alle funzioni tecniche; Ritenuto, pertanto, di riservare alla contrattazione decentrata integrativa la definizione dei criteri e delle modalità di ripartizione della quota destinata agli incentivi per le funzioni tecniche previste dall'art. 45 del D.Lgs. 36/2023;

Ritenuto, per quanto sopra esposto, che occorre fornire alla delegazione trattante di parte pubblica le seguenti linee di indirizzo per procedere alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI), nel rispetto delle disposizioni normative vigenti e dei contenuti del CCNL di settore:

- elaborazione del nuovo CCDI – parte normativa per il triennio 2023/2025 sulla base della bozza contrattuale allegata alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale;
- previsione e quantificazione delle indennità (indennità lavoro festivo, indennità condizioni di lavoro, indennità di turnazione, indennità reperibilità, compensi per specifiche responsabilità, indennità di funzione ed indennità di servizio esterno) secondo le modalità e gli importi stabiliti dal CCNL e dalla delegazione trattante;
- destinare una quota adeguata al finanziamento della performance individuale, da erogare al personale in applicazione delle disposizioni riportate dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;

Considerato che prima della sottoscrizione definitiva, l'ipotesi di accordo del CCDI dovrà essere espressamente approvata dalla Giunta Comunale;

Visto l'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001: *"A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti tramite i rispettivi siti istituzionali del Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1"*;

P R O P O N E

Di approvare le premesse quali parti integranti e sostanziale del presente atto;

Di dare atto che la delegazione trattante di parte datoriale è composta come di seguito indicato:

Presidente: Segretario Comunale

Componenti: Responsabile EQ I° Settore – Affari Generali ed Amministrativo

Responsabile EQ II° Settore – Economico- Finanziario

Responsabile EQ III° settore – Ufficio Tecnico

Di dare atto che con determina n. 62 del 30/11/2023 del Responsabile del Settore Economico-Finanziario si è quantificata una disponibilità di complessivi €. 42.131,95 da destinare agli istituti contrattuali di competenza della contrattazione decentrata;

Di formulare le seguenti linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte datoriale al fine di procedere alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti e dei contenuti del CCNL di settore:

- elaborazione del nuovo CCDI – parte normativa per il triennio 2023/2025 sulla base della bozza contrattuale allegata alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale;
- previsione e quantificazione delle indennità (indennità lavoro festivo, indennità condizioni di lavoro, indennità di turnazione, indennità reperibilità, compensi per specifiche responsabilità, indennità di funzione ed indennità di servizio esterno) secondo le modalità e gli importi stabiliti dal CCNL e dalla delegazione trattante;

- destinare una quota adeguata al finanziamento della performance individuale, da erogare al personale in applicazione delle disposizioni riportate dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
Di demandare al Responsabile del Settore Economico-Finanziario la predisposizione e la trasmissione della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, ai fini del controllo di compatibilità economico-finanziaria e dell'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva della preintesa;

Di disporre che copia del presente atto sia trasmessa ai Responsabili di settore, alla RSU e alle rappresentanze territoriali delle OO.SS.

Di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 12, comma 2 della L.R. 44/1991, al fine di provvedere con urgenza all'adozione di tutti gli atti consequenziali.

IL Proponente
f.to Girolamo Anzalone

Comune di Ventimiglia di Sicilia

SCHEMA DICONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2023-2025

E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI PER L'ANNO

Tra la delegazione di parte datoriale composta da:

-
-

e

la delegazione sindacale composta da:

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria:
 -
 -
 -
 -
- le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:
 -
 -

si conviene e si stipula quanto segue:

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 – 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 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 Piao/piano della performance secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. n. 103 del giorno 08.11.2022.
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 Piao/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 approvato con deliberazione G.C. n.103 del giorno 08.11.2022.
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.
3. Alla performance organizzativa per l'anno 2023 sono destinate il % delle risorse di cui all'art. 80, comma 2, del CCNL 2019-2021.

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 approvato con deliberazione G.C. n. 103 del giorno 08.11.2022 in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel Piao/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 approvato con deliberazione G.C. n. 103 del giorno 08.11.2022.
4. Per l'anno 2023 si destina alla performance individuale il _____% delle risorse di cui all'art. 80, comma 2, del CCNL 2019-2021.

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. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è pari a 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 addetti al coordinamento polizia locale			N. 0 (1100)	

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 attraverso percorsi formativi inerenti all’impiego rivestito che si concludono 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 inerenti all’impiego rivestito 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 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 condizione di disagio	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 richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e/o relazionale del singolo. La condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni	3
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	
2	B	
da 3 a 4	C	
da 5 a 6	D	
da 7 a 8	E	
Da 9 a 10	F	
da 11 a 15	G	

- 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.
10. L'indennità condizioni lavoro per l'anno 2023 è attribuita per l'importo giornaliero lordo ai dipendenti come di seguito riportato

Fascia indennità	n. dipendenti	Importo giornaliero	Giorni lavorativi annui stimati	Totale (€)
A				
B				
C				
D				
E				
F				
G				
Totale				

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.
3. Fatto salvo quanto previsto al comma 7 del presente articolo, 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 del Settore.
4. Ciascun Responsabile di Settore presenta annualmente la proposta degli incarichi che intende conferire al proprio personale nell'anno successivo.
5. Il Sindaco, il Segretario ed i Responsabili di Settore si riuniscono per esaminare le proposte di assegnazione di specifiche responsabilità e per individuare gli incarichi da ammettersi.
6. In mancanza di confronto o all'esito dello stesso, il Responsabile del Settore conferisce con provvedimento scritto gli incarichi di specifica responsabilità individuati nell'ambito del settore di riferimento.
7. Il conferimento degli incarichi di ufficiale di stato civile, di anagrafe, di ufficiale elettorale, di ufficiale giudiziario, funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori è effettuato dal Sindaco con proprio provvedimento.
8. 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.

9. 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. Nel caso in cui ad un dipendente vengano assegnate più responsabilità, fermo restando il tetto massimo stabilito nella misura di € 3.000,00 o di € 4.000,00 in base all'area di inquadramento, al dipendente interessato è riconosciuta l'indennità di valore economico più elevato maggiorata fino al 20%.
10. L'attribuzione delle indennità per l'anno 2023 avviene secondo il seguente schema

TABELLA PER LE ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA'						
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)	Mesi stimati	Totale
Anagrafe e Stato Civile						
Servizio elettorale, Urp, Pubblica Istruzione						
Tributi						
Servizi Sociali						
Personale, Economato Presenze						
Edilizia privata, Servizi cimiteriali Archivio informatico						
Protezione civile Condoni edilizio						
Totale						

11. L'indennità è corrisposta con cadenza annuale ed è in ogni caso subordinata all'effettivo esercizio dei compiti assegnati. Si provvede a riproporzionamento in caso rapporto di lavoro part-time ed in base ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
12. In caso di insufficienza delle risorse destinate al finanziamento delle indennità, i corrispondenti importi sono soggetti a riduzione proporzionale.

**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 determinata come segue:

Grado rivestito	Istruttore (Importo annuo lordo - Euro Max 3000)	Mesi stimati	Totale
Ispettore Capo di polizia locale			
Ispettore Capo di polizia locale			
Totale			

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. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora nel corso del mese siano svolti almeno 10 giorni di servizio esterno, anche non consecutivi.
3. 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.

4. L'elenco degli aventi diritto alla indennità di servizio esterno è stabilito con atto di gestione del responsabile del servizio polizia locale.
5. 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:
- 6.

EQ	% dello stanziamento
Settore A	da definire_%
Settore B	da definire_%
Settore C	da definire_%
Settore D	da definire_%

7. Ciasuna percentuale della tabella di cui al punto precedente individua il premio massimo individuato della relativa EQ.
8. 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.
9. 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.
10. Il riconoscimento dello stesso resta subordinato all'esito della valutazione della performance individuale.
11. 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 evacuazione all'anno per ogni ambiente di lavoro, dando comunicazione ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e alle rappresentanze sindacali.

ART. 24 – 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.

Letto, confermato e sottoscritto.

....., _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

LA DELEGAZIONE SINDACALE

RSU

OO.SS. Territoriali

Allegato A

**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 gestionetecnicoamministrativadell'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 – Graduazione 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	30%
	Dal 40% al 70% del tempo contrattuale	50%
	Dal 70% al 100% del tempo contrattuale	70%
	Oltre il 100% del tempo contrattuale	100%
2 - Costi di realizzazione	Entro il 20% dell'importo contrattuale	20%
	Dal 21 al 40% dell'importo contrattuale	40%
	Dal 40% al 60% dell'imposto contrattuale	60%
	Oltre il 60% dell'importo contrattuale	100%

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.

OGGETTO: Linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione collettiva decentrata integrativa.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Il sottoscritto Responsabile del Servizio interessato, con riferimento alla proposta di delibera in oggetto indicata, ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito dall'art. 49, comma 1, del T.U. approvato con Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267 e s.m. e i. e dall'art. 1, comma 1, lett. i) della L.R. n. 48/91, come integrato dall'art. 12 della L.R. n. 30/2000, esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica, nonché della regolarità e della correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis del D.L. n. 267/2000.

Ventimiglia di Sicilia, 01.12.2023

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO
f.to Dott. Paolo Sarullo

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE - UFFICIO DI RAGIONERIA

Il sottoscritto Responsabile del Servizio Finanziario, con riferimento alla proposta di delibera in oggetto indicata, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49 del D.L. n. 267/2000 e dell'art. 1, lett. i) della L.R. 48/91, così come sostituito dall'art. 12 della L.R. 30/2000, esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile, nonché l'assenza di condizioni che possano determinare lo squilibrio nella gestione delle risorse.

Ventimiglia di Sicilia, 01.12.2023

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO
f.to Dott. Paolo Sarullo

Firmati all'originale:

IL PRESIDENTE

f.to GIROLAMO ANZALONE

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to GIUSEPPE INDIA

f.to ROBERTO TERRANOVA

CERTIFICAZIONE DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale CERTIFICA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 01.12.2023 ai sensi dell'art. 12.

- Comma 1 (trascorsi dieci giorni dalla pubblicazione)
- Comma 2 (immediatamente esecutiva)

della L.R. n. 44 del 03.12.1991 e successive modifiche ed integrazioni.

Dalla Residenza Municipale, li 01.12.2023

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to ROBERTO TERRANOVA

Affissa all'albo pretorio il.....al N.....vi resterà per giorni 15

Defissa dall'albo Pretorio il.....,senza seguito di opposizioni o reclami

Dalla residenza Municipale.....

IL MESSO COMUNALE
f.to MILIANTA LUCIA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale

Su conforme attestazione del Messo Comunale incaricato per la tenuta dell'Albo Pretorio

CERTIFICA

che copia della deliberazione, ai sensi dell' art. 11 della L.R. 44/91 e successive modifiche ed integrazioni è stata pubblicata per 15 giorni mediante affissione all'Albo Pretorio dalal.....e che.....è stata prodotto a quest'ufficio opposizione o reclamo.

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO COMUNALE
ROBERTO TERRANOVA