

# COMUNE DI PERUGIA

## ACCORDO DEFINITIVO

### CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI PERUGIA

Oggi, venerdì 18 dicembre 2020 le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, a causa dell'emergenza sanitaria Covid-19, si recano in maniera scaglionata, onde evitare assembramenti, presso la segreteria della U.O. Risorse Umane di Palazzo dei Priori, per sottoscrivere l'accordo del Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Perugia.

Vista l'ipotesi di accordo sottoscritta dalle parti in data 10.12.2020;

Visto il verbale n.45 del 16/12/2020 con il quale il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole in merito a detta ipotesi di accordo;

Vista la deliberazione di G.C. n.364 del 16/12/2020 con la quale il Vice Presidente della delegazione trattante di parte pubblica è stato autorizzato alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di contratto sopra richiamata;

le parti concordano

di procedere alla sottoscrizione dell'accordo del Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Perugia

Perugia, 18.12.2020

Per la parte pubblica:

Dr.ssa Paola Panichi \_\_\_\_\_ (presidente)

Dr. Mirco Rosi Bonci \_\_\_\_\_ FIRMATO \_\_\_\_\_ (Vice presidente)

Dr. Dante De Paolis \_\_\_\_\_ FIRMATO \_\_\_\_\_ (componente)

Per la parte sindacale:

OO.SS.:	COGNOME E NOME	FIRMA
FP CGIL	CAZZANIGA TATIANA	_____FIRMATO_____
	MANCINI PATRIZIA	_____FIRMATO_____
CISL FP	TALEVI LUCA	_____FIRMATO_____
UIL FPL	LATTAIOLI MICHELE	_____FIRMATO_____
CSA	MARTANI PIERO	_____FIRMATO_____

RSU:

COGNOME E NOME	FIRMA
Barboni Debora	_____FIRMATO_____
Brancaleoni Valentina	_____FIRMATO_____
Calzoni Carlo	_____FIRMATO_____
Campagnacci Fabio	_____FIRMATO_____
Carbone Caterina	_____FIRMATO_____
Castellani Roberto	_____
Cecconi Siro	_____FIRMATO_____
Ciliani Beatrice	_____FIRMATO_____
Fioriti Maria Antonietta	_____FIRMATO_____

COGNOME E NOME

FIRMA

Galmacci Sonia

\_\_\_\_\_FIRMATO\_\_\_\_\_

Hronaki Marina

\_\_\_\_\_FIRMATO\_\_\_\_\_

Isidori Nadia

\_\_\_\_\_FIRMATO\_\_\_\_\_

Lattaioli Michele

\_\_\_\_\_FIRMATO\_\_\_\_\_

Lenterna Barbara

\_\_\_\_\_FIRMATO\_\_\_\_\_

Leombruni Bruno

\_\_\_\_\_FIRMATO\_\_\_\_\_

Manali Massimo Rodolfo

\_\_\_\_\_

Martani Piero

\_\_\_\_\_FIRMATO\_\_\_\_\_

Mezzasoma Cristiano

\_\_\_\_\_FIRMATO\_\_\_\_\_

Piccoli Chiara

\_\_\_\_\_FIRMATO\_\_\_\_\_

Piselli Danilo

\_\_\_\_\_FIRMATO\_\_\_\_\_

Tedeschi Veridiana

\_\_\_\_\_FIRMATO\_\_\_\_\_

## **DICHIARAZIONE A VERBALE RSU**

La RSU, in riferimento alle tabelle riportate nell'ultima pagina del CCID, evidenzia che gli stanziamenti indicati dalla parte datoriale nelle stesse, relativamente alle varie indennità per le annualità 2021 e 2022, non possono ad oggi intendersi come ipotesi di accordo, in quando tali importi saranno oggetto di apposita trattativa negli accordi economici degli anni di riferimento.

Perugia, 10 dicembre 2020

La RSU

MARTANI PIERO

PICCOLI CHIARA

PISELLI DANILO

ISIDORI NADIA

GALMACCI SONIA

TEDESCHI VERIDIANA

CAMPAGNACCI FABIO

FIORITI MARIA ANTONIETTA

CARBONE CATERINA

BRANCALEONI VALENTINA

CECCONI SIRO





# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI PERUGIA TRIENNIO 2020 - 2022

## INDICE

<b>Titolo I – DISPOSIZIONI GENERALI</b> .....	<b>4</b>
Art. 1 - Oggetto e obiettivi .....	4
Art. 2 - Ambito di applicazione .....	4
Art. 3 - Durata – Revisione .....	4
Art. 4 - Materie oggetto di contrattazione decentrata .....	5
Art. 5 - Diritto di sciopero e garanzia dei servizi minimi essenziali .....	6
<b>Titolo II – RISORSE DECENTRATE</b> .....	<b>6</b>
Art. 6 - Quantificazione delle risorse .....	6
Art. 7 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili .....	7
Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance .....	7
Art. 9 - Differenziazione del premio individuale .....	10
Art. 10 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa .....	10
Art. 11 - Progetti speciali .....	11
Art. 12 - Correlazione tra incentivi, derivanti da specifiche disposizioni di legge, spettanti al personale e premi correlati alla performance/retribuzione di risultato .....	12
Art. 13 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali .....	13
Art. 14 - Criteri per l'erogazione dell'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21.05.2018 .....	14
Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018 ..	15
Art. 16 - Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 2 CCNL 21.05.2018 ..	17
<b>Titolo III – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE</b> .....	<b>18</b>
Art. 17 - Incentivi per funzioni tecniche di cui al d.lgs. 50/2016 e s.m.i. ....	18
Art. 18 - Incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57 l. 23.12.1996 n. 662, art. 59, comma 1 lettera p) d.lgs. 15.12.1997 n. 446) .....	18
Art. 19 - Incentivi IMU (art. 1, comma 1091 l. 145/2018) .....	18
Art. 20 - Compensi professionali Avvocatura dell'Ente (art. 9 d.l. 90/2014 conv. l. n. 114/2014) .....	19
Art. 21 - Incentivi economici per il personale educativo degli asili nido e delle scuole dell'infanzia .....	20
Art. 22 - Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori .....	20
Art. 23 - Compensi Istat .....	21
Art. 24 - Risparmi derivanti da sponsorizzazioni (art. 43, comma 2, l. 449/1997) .....	21
Art. 25 - Altri risparmi di cui all'art. 43, commi 3 e 4, l. 449/1997 .....	22
Art. 26 - Utilizzo risparmi di gestione (art. 16, comma 5, del d.l. n. 98/2011) .....	22
<b>Titolo IV – POLIZIA LOCALE</b> .....	<b>23</b>
Art. 27 - Indennità di servizio esterno .....	23
Art. 28 - Indennità di funzione .....	23
Art. 29 - Utilizzo dei proventi delle violazioni al Codice della Strada .....	25
Art. 30 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato .....	25
<b>Titolo V – RAPPORTO DI LAVORO</b> .....	<b>26</b>
Art. 31 - Limiti massimi di lavoro straordinario per il personale di assistenza agli organi istituzionali .....	26

Art. 32 - Banca delle ore .....	26
Art. 33 - Reperibilità .....	27
Art. 34 - Flessibilità oraria e conciliazione vita-lavoro.....	27
Art. 35 - Limite delle 48 ore medie settimanali .....	27
<b>TITOLO VI – SICUREZZA.....</b>	<b>28</b>
Art. 36 - Criteri per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro e il miglioramento dell’ambiente di lavoro .....	28
<b>TITOLO VII - NORME FINALI .....</b>	<b>28</b>
Art. 37 - Erogazione trattamenti accessori.....	28
Art. 38 - Interpretazione autentica del CCI.....	29
Art. 39 - Norma di rinvio.....	29
<b>DESTINAZIONE RISORSE FONDO ANNO 2020 .....</b>	<b>30</b>
<b>DESTINAZIONE RISORSE FONDO ANNO 2021 .....</b>	<b>30</b>
<b>DESTINAZIONE RISORSE FONDO ANNO 2022 .....</b>	<b>30</b>



## **Titolo I – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1**

#### **Oggetto e obiettivi**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

### **Art. 2**

#### **Ambito di applicazione**

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Perugia con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Per il personale con contratto di somministrazione di lavoro le risorse per l'erogazione di eventuali compensi accessori sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione degli stessi contratti, secondo quanto previsto dall'art. 52, comma 5 CCNL 21.05.2018.
3. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con il medesimo disciplinati.

### **Art. 3**

#### **Durata – Revisione**

1. Il presente CCI ha durata triennale dalla data di sottoscrizione e sino al 31.12.2022; gli istituti disciplinati dal presente CCI hanno decorrenza dal 1.1.2021 ad eccezione della PEO, di cui all'art. 13, che ha decorrenza 1.1.2020, 1.1.2021 e 1.1.2022.
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Le disposizioni del presente CCI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo CCI o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL o di norme di legge che dettino disposizioni o clausole con esso incompatibili.
4. In caso di disdetta, è fatto obbligo per le parti procedere alla sottoscrizione delle nuove clausole entro il 31 dicembre, al fine di poter disporre delle risorse decentrate per l'anno successivo.
5. Entro il 30 settembre di ogni anno è attivata, su richiesta di una delle parti, apposita sessione di revisione del presente CCI, per la verifica dello stato di attuazione dello stesso o per esaminare eventuali proposte di disdetta presentate da una delle parti.

#### **Art. 4**

##### **Materie oggetto di contrattazione decentrata**

1. Sono oggetto di contrattazione decentrata, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4 del CCNL 21.05.2018, le seguenti materie:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi-periodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

## Art. 5

### Diritto di sciopero e garanzia dei servizi minimi essenziali

1. Ai sensi e per gli effetti della legge 12 giugno 1990, n. 146, e s.m.i., nonché dell'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19.09.2002, vengono individuati i contingenti numerici indispensabili per il funzionamento minimo dei seguenti servizi pubblici da considerarsi essenziali nell'ente:

STATO CIVILE	n. 1 unità
ELETTORALE	n. 2 unità in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali (dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti)
CIMITERIALE	n. 1 unità
POLIZIA MUNICIPALE	n. 1 unità al Comando – n. 1 unità al Corpo di Guardia – n. 4 unità in pattuglia (per il 1° e 2° turno)
CANTIERE	n. 1 squadra di pronto intervento
PROTEZIONE CIVILE	n. 2 (1 tecnico + 1 amministrativo)
PERSONALE	Limitatamente agli scioperi proclamati per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese: n. 2 unità
SCOLASTICO	In occasione di scioperi per l'intera giornata indetti per il solo personale ausiliario del comparto Regioni-Autonomie locali e limitatamente alla produzione dei pasti per le scuole statali: n. 2 cuoche ogni centro preparazione pasti

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma precedente sono garantite le prestazioni specificatamente indicate all'art. 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale del 19.9.2002.

3. I dirigenti o i responsabili del funzionamento dei singoli servizi individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel precedente comma, tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero.

4. In relazione all'esercizio del diritto di sciopero da parte del personale docente delle scuole materne e del personale educativo degli asili nido comunali è assicurata la continuità delle prestazioni indispensabili secondo la particolare disciplina di cui agli artt. 3 e 4 dell'Accordo Collettivo Nazionale del 19.9.2002.

## Titolo II – RISORSE DECENTRATE

### Art. 6

#### Quantificazione delle risorse

1. Il Fondo delle risorse decentrate è determinato annualmente dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.5.2018. La suddetta determinazione indica anche la ripartizione del Fondo tra le varie voci di utilizzo previste dall'art. 68 commi 1 e 2 del CCNL 21.5.2018 sulla base dei criteri previsti dal presente CCI o da eventuali successivi accordi modificativi.

2. Ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa e previa adozione di specifico atto di indirizzo da parte dell'Amministrazione Comunale, le parti convengono di integrare le risorse variabili del Fondo, ai sensi dell'art. 67, comma 4 CCNL 21.05.2018, fino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza. La predetta misura potrà variare, nell'ambito del suddetto limite massimo, al fine di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse

decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle norme in vigore o da disposizioni che potrebbero sopravvenire nel corso di validità del presente accordo.

La capacità di spesa si evince dallo stanziamento in bilancio della relativa somma.

Le suddette risorse vengono destinate per il conseguimento di obiettivi di miglioramento dell'ente, contenuti nel piano esecutivo di gestione.

3. L'intervento di norme o clausole contrattuali che comportino variazioni all'importo del fondo di cui al comma precedente è tempestivamente comunicato alla RSU e alle OO.SS. per l'esame delle eventuali implicazioni sulla gestione delle risorse, al fine di procedere alla sottoscrizione di un nuovo accordo entro il 31 dicembre.

#### **Art. 7**

##### **Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**

1. La parte stabile del Fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati all'art 68, comma 1 del CCNL 21.5.2018 e precisamente:

- progressioni economiche;
- indennità di comparto;
- incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31 comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido e delle scuole materne di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001;
- indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37 comma 4 del CCNL del 6.7.1995;
- oneri di riclassificazione del personale appartenente alle ex 1° e 2° qualifica funzionale nella 3° e dei vigili dalla 5° alla 6°.

2. Si dà atto che gli istituti economici stabili devono essere finanziati con risorse decentrate stabili, mentre tutti gli altri istituti del salario accessorio, oltre che con le risorse variabili, possono essere finanziati anche con risorse stabili.

3. Sono riutilizzabili solo gli eventuali avanzi nelle risorse di parte stabile, ove le stesse non siano state espressamente destinate alla remunerazione di specifici istituti, mentre eventuali residui delle risorse variabili con vincolo di destinazione non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio, per cui costituiranno economie di bilancio.

4. Le risorse stabili non utilizzate incrementano per lo stesso anno la quota destinata ai premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 8 del presente CCI.

5. Ciascuna delle parti può chiedere formalmente, entro 60 giorni dall'esecutività del provvedimento di costituzione e ripartizione del Fondo, la rinegoziazione su base annuale dei criteri di destinazione delle risorse come previsto dall'art. 8, comma 1 CCNL 21.5.2018.

6. In sede di prima applicazione del presente CCI, previa quantificazione degli oneri effettivi derivanti dall'applicazione degli istituti, verrà sottoscritto un accordo annuale economico per la destinazione delle risorse del Fondo.

#### **Art. 8**

##### **Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

1. Le parti si accordano per definire le risorse destinate a remunerare rispettivamente la performance organizzativa e quella individuale del personale dipendente non dirigente a tempo indeterminato - ad eccezione del personale incaricato di posizione organizzativa per cui si rimanda all'art. 10 del presente

contratto - del personale dipendente a tempo determinato, del personale impiegato con contratto di somministrazione nonché del personale comandato presso l'ente.

2. Le risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance di cui all'art. 68 comma 2, lett. a) e b) del CCNL del Comparto Funzioni Locali 21 maggio 2018 vengono ripartite secondo le seguenti quote:

- a) 20% per l'incentivazione della performance organizzativa;
- b) 80% per l'incentivazione della performance individuale.

3. La distribuzione dei premi collegati alla performance organizzativa e a quella individuale di cui alle lett. a) e b) del comma 2, viene effettuata sulla base di coefficienti calcolati secondo i fattori di seguito indicati:

**A) COEFFICIENTE RELATIVO ALL'INQUADRAMENTO:**

si prendono a riferimento le categorie di inquadramento professionale (dalla A alla D) e i valori riferiti ad ogni posizione economica, come definite dalle norme contrattuali nel tempo vigenti. Tale coefficiente prevede l'assegnazione di un valore pari ad 1 alla categoria più alta, calcolando in proporzione i valori dei livelli sottostanti, secondo la tabella di seguito riportata:

<b>Categoria</b>	<b>Stipendio base</b>	<b>Coeff. per livello</b>
A1	1.421,75	0,547902
A2	1.440,86	0,555266
A3	1.471,38	0,567028
A4	1.497,55	0,577113
A5	1.528,50	0,589040
A6	1.555,16	0,599314
B1	1.502,84	0,579151
B2	1.527,83	0,588782
B3	1.588,65	0,612220
B4	1.611,94	0,621195
B5	1.639,16	0,631685
B6	1.668,26	0,642900
B7	1.732,35	0,667598
B8	1.770,69	0,682373
C1	1.695,34	0,653335
C2	1.735,77	0,668916
C3	1.784,15	0,687560
C4	1.840,51	0,709280
C5	1.908,60	0,735520
C6	1.961,93	0,756072
D1	1.844,62	0,710864
D2	1.935,00	0,745693
D3	2.120,99	0,817369
D4	2.211,57	0,852276
D5	2.310,31	0,890327
D6	2.469,90	0,951829
D7	2.594,90	1,000000

I suddetti valori verranno riproporzionati in relazione all'orario di lavoro.

B) COEFFICIENTE RELATIVO ALLA VALUTAZIONE:

COEFFICIENTE B1: ai fini dell'attribuzione del premio correlato alla performance organizzativa, si considera il punteggio ottenuto nella relativa scheda n. 1 "performance organizzativa" secondo la scala di valutazione da 0 a 10;

COEFFICIENTE B2: ai fini dell'attribuzione del premio correlato alla performance individuale, viene considerata la media aritmetica dei punteggi conseguiti nella scheda n. 2 "obiettivi/attività" e nella scheda n. 3 "comportamenti organizzativi", secondo la scala di valutazione da 0 a 10.

Per la procedura valutativa riferita agli ambiti di cui sopra, si rimanda a quanto previsto nella Metodologia di valutazione della performance.

Il personale potrà accedere ai premi correlati alla performance organizzativa e a quella individuale solo subordinatamente al raggiungimento di una soglia minima conseguita nelle schede di valutazione n. 2 "Obiettivi/Attività" e n. 3 "Comportamenti organizzativi" pari o superiore a punti 6 calcolati come media dei punteggi.

C) PERIODI DI SERVIZIO:

a tal fine viene considerata l'effettiva presenza in servizio ad esclusione delle assenze a qualunque titolo effettuate, ad eccezione delle ferie.

Al fine di determinare il premio correlato alla performance organizzativa spettante a ciascun dipendente viene effettuato il seguente calcolo:

D1) COEFFICIENTE FINALE DEL DIPENDENTE:  $A \times B1 \times C$

E1) ENTITÀ DEL PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA SPETTANTE A CIASCUN DIPENDENTE:  $= (D1/\text{sommatoria D1 di tutti i dipendenti}) \times \text{Fondo performance organizzativa}$

Al fine di determinare il premio correlato alla performance individuale spettante a ciascun dipendente viene effettuato il seguente calcolo:

D2) COEFFICIENTE FINALE DEL DIPENDENTE:  $A \times B2 \times C$

E2) ENTITÀ DEL PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE SPETTANTE A CIASCUN DIPENDENTE:  $= (D2/\text{sommatoria D2 di tutti i dipendenti}) \times \text{Fondo performance individuale (rettificato da quanto previsto all'art. 12)}$

F) ENTITÀ COMPLESSIVA DEL PREMIO:  $E1 + E2$  come esplicitato nella seguente formula:

$$\left[ \frac{(A * B1 * C)}{(\sum A + \sum B1 + \sum C)} * \text{Fondo performance organizzativa} \right] + \left[ \frac{(A * B2 * C)}{(\sum A + \sum B2 + \sum C)} * \text{Fondo performance individuale} \right]$$

4. Per il personale impiegato con contratto di somministrazione, per il quale le risorse devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo a tal fine destinato, la determinazione del budget da destinare al premio viene effettuata considerando per ogni lavoratore il valore medio pro capite del premio dei dipendenti appartenenti alla stessa categoria economica. Al fine di determinare il premio correlato alla performance organizzativa e individuale spettante a ciascun soggetto si applicano le stesse regole previste al comma 2.

## Art. 9

### Differenziazione del premio individuale

1. Ad una percentuale massima del 1,5% dei dipendenti ammessi al sistema premiante, con arrotondamento all'unità superiore, che nell'ambito della performance individuale conseguano le valutazioni più elevate secondo la metodologia di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio ad essa correlato, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di valutazione.

2. Il budget da destinare alla maggiorazione del premio individuale è determinato come segue:

Valore Medio pro-capite teorico (VMPT) = Risorse destinate alla performance individuale di cui all'art. 8 comma 2 lett. b) / n. dipendenti beneficiari del premio individuale

Maggiorazione teorica da attribuire (MT) = VMPT \* 30%

N. massimo dipendenti beneficiari della maggiorazione (ND) = n. dipendenti beneficiari del premio individuale \* 1,5%

BUDGET = MT \* ND come esplicitato nella seguente formula:

$$\left[ \frac{\text{Risorse destinate alla performance individuale di cui all'art. 8 c. 2 lett. b)}}{\text{N. dipendenti beneficiari del premio individuale}} * 30\% \right] * \text{n.max dipendenti (1,5\% del totale)}$$

Tale budget deve essere decurtato dall'ammontare complessivo delle risorse da destinare alla performance individuale di cui all'art. 8 comma 2 lett. b).

3. A seguito della definitiva ripartizione delle risorse destinate al premio di performance individuale, viene determinato il valore medio pro-capite effettivo e la maggiorazione del 30% dello stesso.

Il numero dei premi da attribuire è determinato nel modo seguente:

N. premi da attribuire = Budget di cui al comma 2 / maggiorazione 30%

Nel caso in cui il numero dei premi risulti superiore alla percentuale massima individuata al comma 1, il valore sarà riportato alla soglia massima individuata.

4. Qualora le maggiorazioni dei premi attribuite risultano inferiori al budget di cui al comma 2, le eventuali risorse residue costituiranno economia del fondo da portare all'anno successivo.

5. In caso di parità il premio verrà riconosciuto al dipendente in relazione alla presenza effettiva in servizio mediante timbratura nell'anno di riferimento. In caso di ulteriore parità si terrà conto dell'anzianità di servizio.

## Art. 10

### Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa

1. Le risorse per la retribuzione di risultato del personale incaricato di Posizione Organizzativa vengono ripartite come segue:

a) 20% per l'incentivazione della performance organizzativa;

b) 80% per l'incentivazione della performance individuale.

2. La distribuzione dei premi collegati alla performance organizzativa e a quella individuale di cui alle lett. a) e b) del comma 2, viene effettuata sulla base dei seguenti coefficienti:

B) COEFFICIENTE RELATIVO ALLA VALUTAZIONE:

COEFFICIENTE B1: ai fini dell'attribuzione del premio correlato alla performance organizzativa, si considera il punteggio ottenuto nella relativa scheda n. 1 "performance organizzativa" secondo la scala di valutazione da 0 a 10;

COEFFICIENTE B2: ai fini dell'attribuzione del premio correlato alla performance individuale, viene considerata la media aritmetica dei punteggi conseguiti nella scheda n. 2 "obiettivi/attività" e nella scheda n. 3 "comportamenti organizzativi", secondo la scala di valutazione da 0 a 10.

C) PERIODI DI SERVIZIO:

a tal fine viene considerata l'effettiva presenza in servizio ad esclusione delle assenze a qualunque titolo effettuate, ad eccezione delle ferie.

Al fine di determinare il premio correlato alla performance organizzativa spettante a ciascun dipendente viene effettuato il seguente calcolo:

D1) COEFFICIENTE FINALE DEL DIPENDENTE:  $B1 \times C$

E1) ENTITÀ DEL PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA SPETTANTE A CIASCUN DIPENDENTE:  $= (D1 / \text{sommatoria } D1 \text{ di tutti i dipendenti}) \times \text{Fondo performance organizzativa}$

Al fine di determinare il premio correlato alla performance individuale spettante a ciascun dipendente viene effettuato il seguente calcolo:

D2) COEFFICIENTE FINALE DEL DIPENDENTE:  $B2 \times C$

E2) ENTITÀ DEL PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE SPETTANTE A CIASCUN DIPENDENTE:  $= (D2 / \text{sommatoria } D2 \text{ di tutti i dipendenti}) \times \text{Fondo performance individuale (rettificato da quanto previsto all'art. 12)}$

F) ENTITÀ COMPLESSIVA DEL PREMIO:  $E1 + E2$  come esplicitato nella seguente formula:

$$\left[ \frac{(B1 * C)}{(\sum B1 + \sum C)} * \text{Fondo performance organizzativa} \right] + \left[ \frac{(B2 * C)}{(\sum B2 + \sum C)} * \text{Fondo performance individuale} \right]$$

Per la procedura valutativa riferita agli ambiti di cui sopra, si rimanda a quanto previsto nella Metodologia di valutazione della performance.

Il personale potrà accedere ai premi correlati alla performance organizzativa e a quella individuale solo subordinatamente al raggiungimento di una soglia minima conseguita nelle schede di valutazione n. 2 "Obiettivi/Attività" e n. 3 "Comportamenti organizzativi" pari o superiore a punti 6 calcolati come media dei punteggi.

## **Art. 11** **Progetti speciali**

1. Annualmente l'amministrazione può individuare specifici progetti di miglioramento destinando a tal fine risorse specifiche. A tale scopo, su proposta dei dirigenti competenti, vengono individuati i servizi su cui si vuole intervenire per realizzare o consolidare miglioramenti quali-quantitativi concreti, tangibili e verificabili. La proposta, completa degli obiettivi che si intendono conseguire, degli standard di risultato, dei tempi di realizzazione e dei sistemi di verifica a consuntivo, deve riferirsi ad obiettivi indicati nel PEG.



2. La valutazione del progetto in termini di oggettivo miglioramento dei servizi è di competenza dell'OIV cui deve pervenire anche, a consuntivo, a fine di verifica e certificazione, la rendicontazione da parte del dirigente del servizio proponente contenente l'illustrazione del risultato raggiunto.

3. Nell'ambito dei progetti l'incentivo viene ripartito all'interno del gruppo di lavoro, individuato dal Dirigente il quale effettua una relazione dettagliata sulle concrete attività svolte da ciascuno dei componenti del gruppo di lavoro. Dalla relazione deve risultare il contributo apportato da ciascuno dei dipendenti coinvolti. La relazione si conclude con una proposta di ripartizione delle somme a disposizione tra i vari componenti del gruppo di lavoro sottoposta all'approvazione dell'OIV.

#### **Art. 12**

#### **Correlazione tra incentivi, derivanti da specifiche disposizioni di legge, spettanti al personale e premi correlati alla performance/retribuzione di risultato**

1. Al fine di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance/retribuzione di risultato dei dipendenti, viene posto in essere un sistema di perequazione tra premi destinati alla performance/retribuzione di risultato e incentivi specifici, che opererà sia per i dipendenti che per i titolari di incarico di Posizione Organizzativa.

2. Rientrano tra gli incentivi specifici di cui al precedente comma:

- i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale e rientranti nelle previsioni di cui all'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.05.2018 (es. incentivi per funzioni tecniche, compensi professionali avvocatura, recupero evasione tributaria, compensi Istat, servizi conto terzi);
- i compensi correlati a servizi prestati in relazione a: contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, prestazioni dietro corresponsione di un contributo da parte dell'utenza (art. 67 comma 3 lett. a) CCNL 21.05.2018);
- i compensi correlati a progetti speciali;
- le somme derivanti dai piani di razionalizzazione.

3. Il sistema di perequazione opererà in forma progressiva tra l'importo dei compensi liquidati nell'annualità e il premio destinato alla performance/retribuzione di risultato riferito alla stessa annualità erogato nell'anno successivo.

4. Con riferimento al personale dipendente non titolare di Posizione Organizzativa o titolare di Posizione Organizzativa, tale meccanismo prevede l'applicazione di una percentuale di riduzione (x) del premio di produttività totale spettante calcolata proporzionalmente alla percentuale massima prevista (c) per i vari scaglioni fino all'intervallo di importi compreso tra € 4.001,00 a € 6.000,00; oltre tale intervallo si applicherà la percentuale massima prevista. Il calcolo della percentuale di riduzione (x) sarà calcolata applicando la seguente formula in relazione ai valori riportati nella tabella sottostante:

$$x = \frac{a}{b} \times c$$

	<b>b</b>	<b>c</b>
	scaglioni di importi delle somme percepite per incentivo e/o compensi comunque denominati	percentuale massima di riduzione
1	da importo di produttività + 1 € a € 2.000,00	20%
2	da € 2.001,00 a € 4.000,00	30%
3	da € 4.001,00 a € 6.000,00	45%
4	Oltre € 6.000,00	65%

$a$  = importo percepito per incentivi e/o compensi comunque denominati

$b$  = importo massimo dello scaglione

$c$  = percentuale massima di riduzione prevista per lo scaglione

5. Le somme non erogate per effetto dell'applicazione del comma 4 incrementano le risorse destinate rispettivamente alla performance individuale del personale dipendente ed alla retribuzione di risultato di P.O. e sono distribuite tra coloro che non percepiscono altri compensi di cui al comma 2 del presente articolo.

### **Art. 13**

#### **Criteria per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale (PEO) si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL 21.5.2018 e dalla legge. Ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D.lgs. 150/2009 le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

2. A norma dell'art. 68, comma 2, lett. j), del CCNL del 21.5.2018, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che vengono destinate a tal fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

3. La selezione per la PEO è comunicata al personale dipendente mediante pubblicazione sul sito dell'ente ed attivata d'ufficio a seguito dell'accordo che quantifica le risorse, distinte per categoria e posizione economica, da destinare a tal fine. Le risorse vengono ripartite tra le varie posizioni economiche in base al seguente criterio:

- viene determinato il costo teorico per le progressioni economiche dei dipendenti in possesso dei requisiti di cui al comma 4;
- viene determinato il rapporto tra il totale delle risorse destinate alla PEO e il costo teorico di cui al punto precedente;
- la percentuale come sopra determinata viene applicata al numero dei dipendenti aventi titolo per ogni percorso economico con arrotondamento per difetto ad eccezione dell'ipotesi in cui il risultato è inferiore ad 1 nel qual caso viene riportato ad unità intera;
- in base al suddetto numero vengono calcolate le risorse attribuite per ogni posizione economica.

4. Possono partecipare alla selezione i dipendenti, anche in posizione di comando e di distacco, che:

- alla data del 31 dicembre dell'anno precedente al triennio di valutazione, hanno maturato un'anzianità di servizio a tempo indeterminato nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per cui si partecipa alla procedura pari a 24 mesi, acquisita anche presso altri enti del comparto in caso di assunzione per mobilità;
- hanno conseguito nella valutazione di cui al comma 6 un punteggio non inferiore al 80% del valore massimo conseguibile nella scheda di valutazione (punteggio 10).

5. Si precisa che ai fini del conteggio del periodo di servizio di cui al comma 4, non sono considerati utili i periodi d'interruzione dal lavoro per aspettativa senza assegni.

6. 7. Ai sensi dell'art. 16 comma 3 del CCNL 21.5.2018 le progressioni economiche sono attribuite in relazione alla media dei punteggi complessivi finali attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è stata adottata la decisione di attivazione dell'istituto. Nel caso in cui manca la valutazione di 2 dei 3 anni non è possibile accedere alla PEO, nel caso in cui manca 1 dei 3 anni si effettua la media delle valutazioni dei 2 anni.

7. Per i dipendenti dell'ente in posizione di comando e di distacco le prestazioni e i risultati ottenuti dal soggetto interessato sono valutate mediante acquisizione della scheda di valutazione della performance

dell'ente presso il quale il lavoratore presta effettivamente servizio, parametrata per valore a quelle in uso nell'Ente.

Analogamente per il personale trasferito per mobilità presso l'Ente nel corso del triennio oggetto di valutazione.

8. La graduatoria viene redatta per categoria e posizione economica sulla base delle valutazioni di cui al comma 6 con un correttivo della valutazione: il punteggio relativo alla valutazione della prestazione viene ponderato rapportando il punteggio di ciascun dipendente per ciascun anno al punteggio massimo di valutazione attribuito dal dirigente valutatore per ogni anno del triennio considerato.

9. Conseguono il passaggio alla posizione economica superiore i primi classificati nelle graduatorie di cui al comma 8 fino ad esaurimento delle risorse come determinate al comma 3 per ogni percorso economico.

A parità di punteggio la preferenza è determinata dall'anzianità di servizio a tempo indeterminato nella posizione economica di provenienza; in caso di ulteriore parità la preferenza è determinata dall'anzianità di servizio a tempo indeterminato complessiva maturata nell'ente; infine la preferenza è determinata dall'anzianità di servizio a tempo indeterminato maturata nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del d.lgs. 165/2001 dello stesso comparto.

L'attribuzione della posizione economica superiore decorre dalla data concordata dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo che prevede l'attivazione dell'istituto.

#### **Art. 14**

##### **Criteri per l'erogazione dell'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21.05.2018**

1. L'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.5.2018 è destinata a remunerare lo svolgimento, da parte del personale dipendente, di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, incide in maniera rilevante, per le tempistiche e 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 fattispecie di disagio rinvenibili presso l'ente sono individuate nelle seguenti:

- esposizione a situazioni connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, decisa dall'Amministrazione, escluso il turno (orario plurisettimanale, prestazioni disagiate effettuate in fasce orarie determinate in relazione all'erogazione di particolari servizi);
- esposizione a situazioni connesse all'erogazione in front office di servizi specificamente individuati in ragione della tipologia di utenza (servizi sociali, cimiteriali, tributi, messi notificatori, urp).

4. Le attività esposte a rischio sono quelle rilevabili dal Documento Valutazione Rischi (DVR) dell'Ente.

5. Sono pertanto considerate attività a rischio quelle svolte dal personale che svolge le seguenti mansioni:

- operaio (pittore edile, fabbro, falegname, conducente macchine operatrici, magazziniere, meccanico, carrozziere, autista autocarro, idraulico, addetto alle bitumature, addetto al servizio di pronto intervento, muratore, elettricista, operaio U.O. Acquisti e patrimonio, operaio uffici decentrati, addetto alle attività di: facchinaggio, di montaggio e smontaggio attrezzature per manifestazioni e di piccola manutenzione, addetto stamperia, operaio officina segnaletica, addetto alla pulizia delle fontane);
- cuoca/o

6. Sono altresì considerate attività rischiose quelle svolte da:

- personale educativo e scolastico
- assistenti sociali
- educatori professionali
- autisti.

7. Al personale adibito a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. A tal fine è considerato valore di cassa il denaro contante.

8. Il compenso giornaliero per lo svolgimento di attività:

- disagiate è pari ad € 3,50 per ogni giorno di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 3 (intendendo per giorno quello nel quale l'attività disagiata viene svolta per almeno la metà del debito orario giornaliero);
- rischiose è pari ad € 3,50 per ogni giorno di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 5 e 6;
- che comportino il maneggio di valori di cassa è fissato nei seguenti importi:
  - € 1,00 per valori maneggiati compresi tra € 500,00 e € 2.500,00 mensili;
  - € 1,50 per valori maneggiati compresi tra € 2.500,01 e € 30.000,00 mensili;
  - € 2,00 per valori maneggiati superiori a € 30.000,00 mensili.

9. L'indennità non viene corrisposta per le giornate di assenza a qualunque titolo nonché per le assenze orarie giornaliere, per ogni causale, in misura superiore al 50% del debito orario giornaliero. In caso di rapporto di lavoro part time orizzontale, l'importo dell'indennità viene proporzionalmente ridotto.

10. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal presente articolo, non può essere superato il valore massimo previsto dal CCNL (€ 10,00).

11. L'indennità condizioni di lavoro non spetta al personale della polizia locale che percepisce l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018.

12. L'erogazione dell'indennità avviene di norma il mese successivo alla prestazione resa sulla base dei prospetti di liquidazione trasmessi dai Dirigenti dai quali dovrà risultare la condizione lavorativa legittimante l'attribuzione.

#### **Art. 15**

##### **Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL 21.05.2018**

1. L'attribuzione di indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL del 21.05.2018 è determinata in applicazione dei criteri e delle modalità di seguito specificate. L'attribuzione dell'incarico è annuale.

2. Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità viene attribuito, nel limite delle disponibilità economiche del Fondo delle risorse decentrate, al personale di categoria D, non incaricato della titolarità di posizione organizzativa e a quello di categoria C e B, incaricato dello svolgimento di compiti e funzioni che richiedono l'assunzione di specifiche responsabilità, allo scopo di migliorare l'efficienza dell'attività amministrativa. Il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite funzioni che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza, siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche.

3. Annualmente i singoli dirigenti delle Aree\Strutture Organizzative\U.O. dell'Ente comunicano, in relazione ai criteri di attribuzione disciplinati dal presente articolo, il numero di unità, suddiviso per categoria e per tipologia di responsabilità, potenzialmente beneficiario dell'indennità per specifiche responsabilità. Le unità individuate non possono comunque essere superiori al 15% del numero dei dipendenti assegnati ad ogni Area\Struttura Organizzativa\U.O. dell'Ente. La Struttura competente in materia di personale procede

all'assegnazione dei budget tra le diverse Aree\Strutture Organizzative\U.O. dell'Ente sulla base dei seguenti criteri:

- le risorse vengono inizialmente quantificate in base al numero delle unità individuate dal dirigente considerando il valore del compenso previsto per categoria di appartenenza e tipologia di responsabilità come sotto indicati;
- le suddette risorse vengono ridotte di una percentuale pari alla quota destinata, per la stessa Area, Struttura Organizzativa e U.O., agli incarichi di Posizione Organizzativa;
- nel caso in cui il totale dei budget assegnati alle Aree\Strutture Organizzative e U.O. dell'Ente risulti comunque superiore alle risorse destinate a tal fine in sede di contrattazione decentrata integrativa, lo stesso verrà ricondotto nel limite delle risorse disponibili applicando ad ogni budget una riduzione proporzionale;
- nel caso in cui il totale dei budget assegnati alle Aree\Strutture Organizzative e U.O. dell'Ente risulti invece inferiore alle risorse destinate a tal fine in sede di contrattazione decentrata integrativa, il residuo sarà oggetto di contrattazione per la destinazione dello stesso.

Qualora le risorse assegnate a ciascuna Area/S.O. e U.O. al termine della suddetta procedura siano inferiori alle esigenze precedentemente espresse, i dirigenti rimoduleranno le soluzioni organizzative in relazione alle effettive risorse attribuite.

4. Il dirigente annualmente, entro il mese di dicembre, conferisce con atto formale e motivato gli incarichi di particolare e specifica responsabilità nel limite del budget assegnato dandone contestuale comunicazione ai dipendenti della propria struttura. Copia del provvedimento dovrà essere trasmessa per conoscenza alla Struttura competente in materia di personale. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per particolari responsabilità. In caso di assenza del dipendente incaricato di particolari responsabilità che possa determinare criticità nell'andamento dei servizi, il dirigente dispone la sospensione dell'incarico, affidandolo contestualmente ad altro dipendente, in relazione all'esigenza di garantire l'espletamento di attività, progetti, adempimenti indifferibili.

Di norma l'incarico avrà inizio l'1/1 e terminerà il 31/12 dello stesso anno solare; qualora gli incarichi, siano conferiti in corso d'anno, gli stessi termineranno il 31/12 del medesimo anno.

5. La liquidazione dell'indennità è disposta dal dirigente di riferimento annualmente entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello cui si riferisce. L'indennità è proporzionata al periodo di effettivo servizio prestato ad esclusione delle assenze a qualunque titolo effettuate ad eccezione delle ferie. La stessa è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro part-time.

6. Eventuali economie del budget assegnato integreranno la somma destinata al pagamento dei premi di performance individuale.

#### TIPOLOGIA DELLE RESPONSABILITÀ, GRADUAZIONE E QUANTIFICAZIONE DEL COMPENSO

A) Personale di categoria D:

a) responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più Unità Operative

b) responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale

Compenso:     1 criterio: € 1.750,00  
                  2 criteri: € 2.250,00

B) Personale di categoria C:

a) responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale e/o autonomia operativa con gestione di mezzi, attrezzature e dotazioni per l'intera Area/S.O./U.O.

b) responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate

Compenso: 1 criterio: € 1.500,00  
2 criteri: € 1.750,00

C) Personale di categoria B:

a) responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale

b) autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda una elevata competenza

Compenso: 1 criterio: € 1.250,00  
2 criteri: € 1.500,00

### **Art. 16**

#### **Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 2 del CCNL 21.05.2018**

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018 è riconosciuta al personale per compensare:

le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe e Ufficiale Elettorale nonché di Responsabile dei Tributi;

i compiti di responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;

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

le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. L'indennità non compete ai dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa.

3. Nelle fattispecie indicate al comma 1 lett. b) e lett. c) limitatamente al personale impegnato in interventi di protezione civile e individuato nel Piano di Protezione Civile Multirischio Comunale, è necessario il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto da adottare nel mese di dicembre dell'anno precedente. In particolare è di competenza del dirigente definire, con apposito atto scritto e motivato, l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto. Copia del provvedimento dovrà essere trasmessa per conoscenza all'Ufficio competente in materia di personale. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per specifiche responsabilità.

4. Per le funzioni di cui al comma 1 lettere a), b), c) e d) è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 350,00, ad eccezione dei casi di delega parziale di Ufficiale d'anagrafe (per sola raccolta, ovvero solo rilascio, delle dichiarazioni anagrafiche e dei certificati) ovvero di delega parziale di Ufficiale di stato civile, per le quali è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 175,00.

5. L'indennità di cui al presente articolo viene erogata annualmente, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione. L'indennità è proporzionata al periodo di effettivo servizio prestato ad esclusione delle assenze a qualunque titolo effettuate ad eccezione delle ferie. La stessa è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro part-time.

6. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21.5.2018); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente compete quella di importo maggiore.

### **Titolo III – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

#### **Art. 17**

##### **Incentivi per funzioni tecniche di cui al d.lgs. 50/2016 e s.m.i**

1. Per la disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche di cui al d.lgs. 50/2016 e s.m.i. si rimanda a quanto stabilito con il “Contratto collettivo integrativo decentrato di Ente per la definizione di criteri e modalità di ripartizione degli incentivi di cui al d.lgs. 50/2016 e s.m.i.”, sottoscritto in data 8 luglio 2020.

#### **Art. 18**

##### **Incentivi per l’attività di recupero dell’evasione fiscale relativa all’ICI**

**(art. 3, comma 57 l. 23.12.1996 n. 662,**

**art. 59 comma 1 lettera p) d.lgs. 15.12.1997 n. 446)**

1. I dipendenti interessati al compenso incentivante sono tutti gli addetti dell’S.O. Organizzazione, Entrate e Controlli – Ufficio Entrate.

2. Le somme destinabili all’incentivo in oggetto, ai sensi dell’art. 11 del Regolamento Comunale per l’applicazione dell’Imposta Comunale sugli Immobili, decurtate degli oneri previdenziali e dell’Irap, incrementano il fondo delle risorse dell’anno in cui le stesse vengono liquidate.

3. La ripartizione degli incentivi tra il personale dipendente è operata dal Dirigente competente in materia secondo i seguenti criteri:

- qualità dell’apporto personale correlato all’inquadramento ed all’attività svolta, privilegiando le professionalità direttamente coinvolte nel recupero ICI;
- apporto operativo nelle attività della struttura anche correlato alla presenza in servizio.

#### **Art. 19**

##### **Incentivi IMU**

**(art. 1, comma 1091 l. 145/2018)**

1. Il personale destinatario dell’incentivo viene individuato tra tutti i dipendenti che prestano il loro servizio nella S.O. Organizzazione, Entrate e Controlli o in altri uffici dell’ente e che siano inseriti in uno o più gruppi di lavoro in qualità di personale coinvolto in progetti di recupero evasione IMU e accertamento tributi erariali ai sensi dell’art. 1 comma 1091 L. 145/2018. La proposta di progetto dovrà indicare gli obiettivi che si intendono conseguire e le attività che ogni componente del gruppo dovrà svolgere; lo stesso dovrà essere sottoposto all’approvazione dell’OIV.

2. Annualmente l’Ente destina all’incentivazione del personale e all’aggiornamento tecnologico e delle banche dati nonché al miglioramento del servizio una quota delle maggiori entrate accertate ed incassate nell’anno precedente a titolo di IMU in base a quanto previsto nello specifico Regolamento.

3. L’erogazione degli incentivi è subordinata all’approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto entro i termini stabiliti dal TUEL.

4. Nell’ambito dei progetti annuali l’incentivo sarà ripartito tra il gruppo di lavoro dal Dirigente il quale effettua una relazione dettagliata sulle concrete attività svolte da ciascuno dei componenti. Dalla relazione deve risultare il livello di responsabilità professionale connesso alla specifica prestazione svolta ed il contributo apportato da ciascuno dei dipendenti nel raggiungimento degli obiettivi. La relazione si conclude con una proposta di ripartizione delle somme a disposizione tra i vari componenti del gruppo di lavoro approvata dal Dirigente delle entrate, per poi confluire nella relazione sulla performance sottoposta all’approvazione dell’Organismo indipendente di valutazione, il quale deve certificare il raggiungimento degli obiettivi.

5. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo sono attribuiti al personale dell'Ente nell'ambito delle seguenti percentuali massime:

- Dirigente del settore tributi/entrate 5 %
- Personale addetto all'accertamento 70%
- Collaboratori amministrativi e tecnici 25%

6. La quota del Fondo destinata al trattamento economico accessorio si considera al lordo degli oneri riflessi e dell'Irap a carico dell'amministrazione ed è erogata in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017.

7. La quota da attribuire ad ogni dipendente, compresi gli incaricati di posizione organizzativa, non può superare il 15% del trattamento tabellare annuo lordo di ciascun dipendente. Eventuali somme che dovessero eccedere il suddetto limite, sono liquidate nelle annualità successive, fermo restando per ciascun anno il rispetto dei limiti stessi.

8. Le somme saranno erogate secondo la disciplina prevista nell'apposito Regolamento.

## **Art. 20**

### **Compensi professionali Avvocatura dell'Ente (art. 9 d.l. 90/2014 conv. l. n. 114/2014)**

1. Il presente articolo ha per oggetto la definizione dei criteri di assegnazione degli affari consultivi e contenziosi nonché quelli di riparto delle somme dovute a titolo di compenso professionale agli avvocati dipendenti dell'ente in caso di sentenze con condanna alle spese della controparte, ai sensi dell'art. 9 del D.L. 24.6.2014, n. 90 convertito con Legge n. 114/2014.

2. I provvedimenti di incarico per la rappresentanza e difesa dell'ente in giudizio e nei procedimenti arbitrali sono adottati secondo principi di parità di trattamento, in considerazione della competenza specifica di ciascun avvocato e nel rispetto, ove possibile, di criteri di rotazione, anche tenendo conto della conoscenza della lite, della specializzazione, del carico di lavoro individuale e della abilitazione dinanzi alla giurisdizioni superiori; la rotazione è garantita anche da mandati congiunti a più legali.

3. In caso di controversie concluse a favore del Comune con condanna alle spese legali a carico delle controparti, le somme recuperate sono corrisposte agli avvocati dell'Avvocatura comunale – decurtate delle spese generali (15%) e degli oneri effettivamente sostenuti dall'Ente – secondo i criteri di riparto seguenti, fermo restando il limite annuo dei compensi professionali stabilito dall'art. 9, comma 7, d.l. 90/2014 conv. con legge n. 114/2014 (importo non superiore al trattamento economico complessivo individuale). Nel caso in cui il recupero di dette somme risulti inesigibile per insolvenza accertata della controparte, a conclusione di tutte le procedure di riscossione coattiva il Comune liquida un compenso pari alla minor somma tra quella stabilita nel provvedimento giudiziale e quella spettante nell'ipotesi di pronunce favorevoli con compensazione delle spese di giudizio.

4. Nel caso di difesa congiunta di due avvocati dell'Ente sarà sempre dovuto un compenso unico, che sarà ripartito come segue:

- a) nel caso di attività prestata dall'Avvocato Dirigente patrocinante in Cassazione insieme ad altro Avvocato interno il compenso sarà corrisposto in misura del 55% al primo e del 45% al secondo;
- b) nel caso di attività prestata dai Funzionari Avvocati, il compenso sarà corrisposto in misura del 90% ripartito fra gli stessi in parti uguali; il restante 10% sarà riconosciuto al Dirigente dell'Avvocatura;
- c) qualora la difesa dell'Ente sia assunta dall'Avvocato Dirigente congiuntamente ai Funzionari Avvocati, il 40% della somma incassata sarà corrisposto al primo, mentre ai Funzionari verrà erogato il 60%;
- d) nel caso di mandato conferito ad un solo legale diverso dal Dirigente, a quest'ultimo spetta comunque il 10% del compenso;



e) in ogni caso, su segnalazione del Dirigente dell'Avvocatura, può essere operata una decurtazione fino al 20% dei compensi spettanti a ciascuno qualora, in sede di valutazione del rendimento individuale per il periodo di riferimento, risulti addebitabile al difensore il mancato rispetto dei termini processuali o la colpevole assenza alle udienze, con effetti pregiudizievoli per l'Ente. Le somme non corrisposte sono riversate nel bilancio dell'Ente.

5. I compensi professionali corrisposti agli avvocati dipendenti non possono in ogni caso superare i limiti stabiliti dall'art. 9 del D.L. 90/2014.

#### **Art. 21**

##### **Incentivi economici per il personale educativo degli asili nido e delle scuole dell'infanzia**

1. Ai sensi degli artt. 30, comma 7, e 31, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, al personale docente delle scuole materne e al personale educativo degli asili nido viene erogato un incentivo economico volto a compensare le ulteriori attività richieste al suddetto personale oltre il calendario scolastico e comunque non eccedenti la durata complessiva di 4 settimane.

2. La quota massima di incentivo economico per ciascun dipendente ammonta ad € 300,00 lordi per ogni settimana lavorata (n. 5 giornate) nell'ambito delle ulteriori attività richieste al personale educativo nel periodo estivo. Nel caso in cui l'attività venga resa per un numero inferiore di giornate, il compenso sarà proporzionalmente ridotto.

3. L'incentivo individuato al comma 2 verrà erogato in base alle risultanze dell'indagine di customer riferita all'attività svolta secondo la seguente tabella:

Risultanza customer	% Incentivo assegnato
Eccellente	100%
Ottimo	75%
Buono	50%
Insoddisfacente	0

#### **Art. 22**

##### **Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori**

1. Ai sensi dell'art. 54 del CCNL 14.9.2000, l'Ente verifica annualmente l'esistenza delle condizioni finanziarie al fine di destinare al fondo delle risorse decentrate una quota parte del rimborso delle spese per ogni atto di notificazione effettuato per conto dell'amministrazione finanziaria, da destinare all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

2. La quota destinabile agli incentivi sarà pari al 40% dell'importo complessivamente incassato nell'anno precedente a titolo di rimborsi per notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione finanziaria, previo scorporo degli oneri previdenziali e dell'Irap a carico dell'Ente.

3. La quota massima di incentivo economico per ciascun dipendente sarà determinata in relazione al numero di notifiche effettuate nell'anno.

4. L'incentivo è determinato applicando alla quota massima di cui al precedente comma 3, la percentuale di distribuzione corrispondente al punteggio della valutazione della performance individuale ottenuto secondo la seguente tabella:

Punteggio performance individuale	% Incentivo assegnato
Da 7,51 a 10,00	100%
Da 6,01 a 7,50	75%
Da 5,01 a 6,00	50%
Da 0 a 5,00	0

**Art. 23**  
**Compensi Istat**

1. Ai sensi dell'art. 70-ter del CCNL 21.5.2018, possono essere corrisposti specifici compensi al personale impiegato in attività connesse ad indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti purchè rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfettario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge; il contributo dell'ISTAT è onnicomprensivo di tutte le spese per cui la quota che residua dopo la sottrazione della parte destinata alla copertura delle spese generali del Comune è destinata a coprire tutti gli oneri: incentivo lordo al personale, oneri contributivi e assicurativi e irap.
3. La quota destinata all'incentivazione del personale confluisce nel fondo per le risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL del 21.05.2018 ed è erogata in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017.
4. L'incentivo di cui all'art. 70-ter del CCNL del 21.05.2018 remunera le sole attività connesse alle indagini ISTAT svolte fuori dall'ordinario orario di lavoro e che risultino dal sistema di rilevamento presenze mediante timbratura con apposito codice; non si dà luogo ad alcuna remunerazione aggiuntiva per le prestazioni connesse a indagini statistiche e censimenti effettuate nell'ordinario orario di lavoro.
5. Le tariffe da applicare sono analoghe a quelle per le prestazioni di lavoro straordinario.
6. Il dirigente competente, con proprio atto individua il personale, programma le attività e i tempi delle stesse, assegna i compiti e stabilisce il relativo budget di risorse per il pagamento degli incentivi di cui trattasi.

**Art. 24**  
**Risparmi derivanti da sponsorizzazioni**  
**(art. 43, comma 2, l. 449/1997)**

1. Ai sensi dell'art. 67, comma 3, lettera a), del CCNL 21.5.2018, il fondo può essere incrementato di una quota dei risparmi derivanti da contratti di sponsorizzazione di lavori, servizi e forniture.
2. Ai sensi dell'art. 15 del Regolamento per la disciplina delle sponsorizzazioni di lavori, servizi e forniture, la Giunta Comunale, previa ricognizione dei Dirigenti competenti in merito ai contratti di sponsorizzazione, definisce annualmente la destinazione dei risparmi di spesa di cui al comma 1 dell'art. 15 del medesimo Regolamento, assicurando, compatibilmente con le disposizioni al momento vigenti in materia di contenimento della spesa pubblica ed in particolare della spesa del personale, la destinazione di una quota per l'implementazione del fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 67 comma 3 lett. a) CCNL 21.5.2018, dandone informazione alla RSU.
3. Le risorse destinate all'incentivazione del personale sono iscritte nel Fondo dell'anno successivo a quello nel quale sono incassate le somme realizzate da contratti di sponsorizzazione, previo scorporo degli oneri previdenziali e dell'Irap a carico dell'Ente.

4. La ripartizione degli incentivi tra il personale dipendente è operata dal Dirigente competente in materia secondo i seguenti criteri:

- qualità dell'apporto personale correlato all'inquadramento ed all'attività svolta;
- apporto operativo nelle varie fasi dell'attività anche correlato alla presenza in servizio.

5. L'incentivo connesso alla sponsorizzazione viene riconosciuto al personale dipendente direttamente impegnato nelle iniziative secondo quanto risulta dagli obiettivi indicati nel PEG approvati dai dirigenti delle strutture coinvolte, escluso gli incaricati di Posizione Organizzativa.

6. Le somme saranno erogate secondo la disciplina prevista nell'apposito Regolamento.

#### **Art. 25**

##### **Altri risparmi di cui all'art. 43, commi 3 e 4, l. 449/1997**

1. Ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera a) del CCNL 21.5.2018, il fondo può essere incrementato di una quota dei risparmi derivanti da:

- a) accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari;
- b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le risorse da destinare all'incentivazione del personale sono definite da apposito Regolamento di disciplina.

3. Le risorse destinate all'incentivazione del personale sono iscritte nel Fondo dell'anno in cui sono incassate, previo scorporo degli oneri previdenziali e dell'Irap a carico dell'Ente, dandone informazione alla RSU.

4. La ripartizione degli incentivi tra il personale dipendente è operata dal Dirigente competente in materia secondo i seguenti criteri:

- qualità dell'apporto personale correlato all'inquadramento ed all'attività svolta;
- apporto operativo nelle varie fasi dell'attività anche correlato alla presenza in servizio.

5. L'incentivo viene riconosciuto al personale dipendente direttamente impegnato nelle iniziative secondo quanto risulta dagli obiettivi indicati nel PEG approvati dai dirigenti delle strutture coinvolte, escluso gli incaricati di Posizione Organizzativa.

6. Le somme saranno erogate secondo la disciplina prevista nell'apposito Regolamento.

#### **Art. 26**

##### **Utilizzo risparmi di gestione (art. 16, comma 5, del d.l. n. 98/2011)**

1. Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011 convertito dalla L. n. 111/2011, derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione", sono utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa, di cui il 50% destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 d.lgs. 150/2009 destinandole al personale coinvolto effettivamente nei risparmi.

2. La ripartizione degli incentivi tra il personale dipendente è operata dal Dirigente competente in materia secondo i seguenti criteri:

- qualità dell'apporto personale correlato all'inquadramento ed all'attività svolta;

- apporto operativo nelle varie fasi dell'attività anche correlato alla presenza in servizio.

3. Le risorse di cui al comma 1 sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei Piani di razionalizzazione e i conseguenti risparmi siano stati certificati dall'organo di revisione.

4. Le risorse destinate all'incentivazione del personale sono iscritte nel Fondo dell'anno successivo a quello di riferimento del singolo Piano di razionalizzazione, previo scorporo degli oneri previdenziali e dell'Irap a carico dell'Ente.

## **Titolo IV – POLIZIA LOCALE**

### **Art. 27**

#### **Indennità di servizio esterno**

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018 spetta al personale della polizia locale idoneo al servizio esterno che, continuativamente, e quindi in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda la propria prestazione lavorativa giornaliera in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori dagli uffici, nell'ambito di tutte le molteplici funzioni della polizia locale.

2. Nei casi in cui, per particolari esigenze organizzative dell'Ente, o, in quelli di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni, non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità è riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni e che risultano dal sistema di rilevamento presenze mediante timbratura con apposito codice. L'indennità non viene corrisposta per le giornate di assenza a qualunque titolo.

3. L'importo da corrispondere per detta indennità è quantificato in € 7,00.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis;

5. La liquidazione dell'indennità viene effettuata il mese successivo alla prestazione resa sulla base delle timbrature e di apposita comunicazione del Comandante della Polizia Locale.

### **Art. 28**

#### **Indennità di funzione**

1. Ai sensi dell'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018, al personale della Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa, è riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di funzione si tiene conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità, delle particolari responsabilità che il personale riveste nello svolgimento di attività svolte a seguito di patti e accordi prefettizi e progetti istituzionali di altra natura, dal punto di vista del controllo del Territorio (ad es. rilevamento e gestione dei sinistri stradali, controllo pubblici esercizi e della viabilità in genere, ecc.). Le responsabilità in argomento riguardano funzioni, che pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza, siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche.

3. Annualmente i singoli dirigenti della S.O. Sicurezza e U.O. Territoriale e decentramento comunicano, in relazione ai criteri di attribuzione disciplinati dal presente articolo, il numero di unità, suddiviso per categoria, per tipologia di responsabilità e grado, potenzialmente beneficiario dell'indennità di funzione. Le unità individuate non possono comunque essere superiori al 15% del numero dei dipendenti assegnati ad ogni dirigente. La Struttura competente in materia di personale procede all'assegnazione dei budget tra i diversi dirigenti della S.O. Sicurezza e U.O. Territoriale e decentramento, sulla base dei seguenti criteri:

- le risorse vengono inizialmente quantificate in base al numero delle unità individuate dal dirigente considerando il valore del compenso previsto per categoria di appartenenza, tipologia di responsabilità e grado, come sotto indicati;
- le suddette risorse vengono ridotte di una percentuale pari alla quota destinata, per la stessa dirigenza, agli incarichi di Posizione Organizzativa;
- nel caso in cui il totale dei budget assegnati ai singoli dirigenti risulti comunque superiore alle risorse destinate a tal fine in sede di contrattazione decentrata integrativa, lo stesso verrà ricondotto nel limite delle risorse disponibili applicando ad ogni budget una riduzione proporzionale;
- nel caso in cui il totale dei budget assegnati ai dirigenti risulti invece inferiore alle risorse destinate a tal fine in sede di contrattazione decentrata integrativa, il residuo sarà oggetto di contrattazione per la destinazione dello stesso.

Qualora le risorse assegnate ai singoli dirigenti della S.O. Sicurezza e della U.O. Territoriale e decentramento, al termine della suddetta procedura, siano inferiori alle esigenze precedentemente espresse, i dirigenti rimoduleranno le soluzioni organizzative in relazione alle effettive risorse attribuite.

4. L'individuazione dei soggetti che svolgono compiti di responsabilità avviene mediante atto formale del dirigente da adottarsi entro il mese di dicembre nel quale vengono indicate le particolari responsabilità assegnate, la durata e l'indennità di funzione attribuita, nei limiti delle risorse di cui al comma 2. Copia del provvedimento dovrà essere trasmessa per conoscenza alla Struttura competente in materia di personale. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità di funzione. In caso di assenza del dipendente incaricato che possa determinare criticità nell'andamento dei servizi, il dirigente dispone la sospensione dell'incarico, affidandolo contestualmente ad altro dipendente, in relazione all'esigenza di garantire l'espletamento di attività, progetti, adempimenti indifferibili.

5. Di norma l'incarico avrà inizio l'1/1 e terminerà il 31/12 dello stesso anno solare; qualora gli incarichi siano conferiti in corso d'opera, gli stessi termineranno il 31/12 del medesimo anno.

6. La liquidazione dell'indennità è disposta dal dirigente di riferimento annualmente entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello cui si riferisce. L'indennità è proporzionata al periodo di effettivo servizio prestato ad esclusione delle assenze a qualunque titolo effettuate ad eccezione delle ferie. La stessa è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro part-time.

7. In base al grado rivestito e alle connesse responsabilità formalmente attribuite, tenuto conto di quanto previsto al comma 2, verrà erogata una somma annua lorda, secondo quanto di seguito specificato:

#### TIPOLOGIA DELLE RESPONSABILITÀ, GRADUAZIONE E QUANTIFICAZIONE DEL COMPENSO

Personale di categoria D (Sottotenente, Tenente, Capitano, Maggiore):

- a) responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica/grado pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più Unità Operative;
- b) responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità con autonomia funzionale, che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche.

Compenso 1 criterio:	Maggiore	€ 1.750,00
	Capitano	€ 1.650,00

	Tenente	€ 1.550,00
	Sottotenente	€ 1.450,00
Compenso 2 criteri:	Maggiore	€ 2.250,00
	Capitano	€ 2.150,00
	Tenente	€ 2.050,00
	Sottotenente	€ 1.950,00

Personale di categoria C (Agente scelto, Appuntato, Appuntato scelto):

a) responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica/grado pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale e/o autonomia operativa nella gestione di mezzi, attrezzature e dotazioni per l'intera S.O. / U.O.;

b) responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate.

Compenso: 1 criterio: Appuntato scelto € 1.500,00

Appuntato € 1.400,00

Agente scelto € 1.300,00

Compenso 2 criteri: Appuntato scelto € 1.750,00

Appuntato € 1.650,00

Agente scelto € 1.550,00

#### **Art. 29**

##### **Utilizzo dei proventi delle violazioni al Codice della Strada**

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018, i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. L'importo annualmente destinato ai compensi di cui al comma 1 è stabilito dalla Giunta Comunale con apposita deliberazione.

3. I beneficiari degli istituti di cui al comma 1 lett. a) e b) sono i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato in servizio presso la S.O. Sicurezza nell'anno al quale si riferiscono le violazioni accertate per almeno 6 mesi; per le finalità di cui alla lett. b) occorre inoltre che il dipendente sia in servizio alla data di riconoscimento del beneficio. E' inoltre beneficiario il personale comandato in entrata che possieda i suddetti requisiti.

4. L'importo complessivo determinato dall'Amministrazione ai fini di cui al comma 1 lett. a) e b), al netto degli oneri a carico dell'Ente, viene ripartito in parti uguali tra tutti i dipendenti beneficiari fino ad un importo massimo pro capite rispettivamente di € 1.000,00 e di € 150,00.

#### **Art. 30**

##### **Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

1. Per le prestazioni della Polizia Locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative ad attività di sicurezza e polizia stradale, necessarie per lo svolgimento di servizi in occasione di eventi di carattere privato

e i cui oneri sono sostenuti dagli stessi, è dovuto uno specifico compenso ai sensi dell'art. 56-ter del CCNL 21.05.2018.

2. Le ore di servizio aggiuntivo svolte dal personale al di fuori dell'ordinario orario di lavoro per le esigenze di cui al comma 1 sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quello previsto per il lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 comma 5 del CCNL 14.09.2000; le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del limite massimo di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 4 CCNL 01.04.1999 e all'art. 38 comma 3 CCNL 14.09.2000 e nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario di cui al medesimo art. 14 del CCNL 01.04.1999.

3. Nel caso di prestazione aggiuntive svolte di domenica o nei giorni di riposo settimanale, i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiunta.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui al presente articolo sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate nell'ambito delle risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori secondo la disciplina definita in apposito regolamento comunale.

## **Titolo V – RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 31**

#### **Limiti massimi di lavoro straordinario per il personale di assistenza agli organi istituzionali**

1. Per esigenze eccezionali, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato oltre le 180 ore fino ad un massimo di 250.

2. Il Dirigente del servizio di diretta assistenza agli organi istituzionali è tenuto a richiedere preventivamente al Dirigente della Struttura competente in materia di personale l'autorizzazione all'effettuazione dello straordinario in superamento del limite individuale delle 180 ore, fermo restando il limite delle risorse previsto dall'art. 14 del CCNL 1.4.1999.

3. L'Amministrazione annualmente comunica alla parte sindacale il numero dei dipendenti interessati dalle disposizioni del presente articolo e semestralmente comunica le ore di lavoro straordinario effettivamente svolte, debitamente autorizzate.

### **Art. 32**

#### **Banca delle ore**

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 90 ore da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

2. Le maggiorazioni spettanti per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa; qualora il lavoratore chieda la retribuzione di quelle accantonate, l'erogazione avverrà il mese successivo a quello nel quale è avanzata la richiesta.

3. A livello di ente sono realizzati incontri tra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

4. L'istituto si applica a decorrere dalla stipula del presente CCI.

### **Art. 33 Reperibilità**

1. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 24 del CCNL 21.5.2018 ciascun dipendente può essere messo in reperibilità per non più di 8 volte al mese.

Il limite di "8 volte al mese" deve essere correttamente inteso come equivalente a "8 periodi", dovendosi conteggiare ogni "periodo" nell'ambito di una giornata di 24 ore.

2. L'istituto è remunerato con la somma di € 13,00 per 12 ore di reperibilità.

3. Gli importi di cui sopra sono incrementati in relazione al numero delle ore effettuate nel caso di periodi di reperibilità superiori alle 12 ore.

### **Art. 34 Flessibilità oraria e conciliazione vita-lavoro**

1. Per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, ai dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali o familiari può essere concessa, su richiesta e compatibilmente con le esigenze di servizio, una flessibilità oraria in entrata e in uscita maggiore rispetto a quella adottata dall'ufficio di appartenenza.

2. Sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile i dipendenti che si trovino nelle condizioni di cui all'art. 27 comma 4 del CCNL 21.5.2018 con estensione alle situazioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di scuole secondarie di primo grado e in presenza di situazioni sanitarie certificate, anche ai sensi dell'art. 8 del d.lgs. n. 81/2015.

3. Le parti valorizzano il lavoro agile quale istituto che garantisce la conciliazione vita-lavoro, impegnandosi, ciascuna per quanto di competenza, all'adozione di atti nel rispetto delle norme in materia vigenti, con particolare riferimento a quanto in esse dettato per le PPAA. I lavoratori in modalità agile non subiscono penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e progressioni di carriera, della valutazione della performance e del riconoscimento dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi nazionali e decentrati in vigore.

### **Art. 35 Limite delle 48 ore medie settimanali**

1. L'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie è elevato di ulteriori sei mesi per il personale autorizzato al superamento del limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario per esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, di cui all'art. 31 del presente CCI.



## **TITOLO VI – SICUREZZA**

### **Art. 36**

#### **Criteri per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro e il miglioramento dell'ambiente di lavoro**

1. Richiamandosi ai principi della contrattazione nazionale, in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, le parti si impegnano a fondare i reciproci rapporti superando posizioni di conflittualità e ispirandosi a criteri di partecipazione; esse concordano altresì nel ritenere che i rappresentanti per la sicurezza (RLS) rappresentano i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza e svolgono una funzione specifica e distinta rispetto a quella del delegato sindacale della RSU.
2. L'Amministrazione si impegna a garantire l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite ai RLS dall'art. 50 del D.lgs. 81/08 e applica nei loro confronti le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali; garantisce ai rappresentanti una formazione adeguata a cui gli stessi si impegnano a partecipare.
3. Le parti concordano che il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è pari al numero delle sigle sindacali presenti in RSU e gli stessi sono eletti o designati nell'ambito dei componenti delle relative rappresentanze sindacali; la durata in carica è pari a tre anni o comunque pari alla durata della RSU medesima; nel caso di dimissioni della RSU il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni ed entro lo stesso termine le parti si impegnano a proclamare o formalizzare i nuovi RLS eletti.  
Nello stesso termine, in caso di dimissioni di un RLS, la RSU designa in sua sostituzione, al proprio interno, il nuovo rappresentante per la sicurezza.
4. Al rappresentante per la sicurezza competono ogni anno 40 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni oltre al tempo necessario all'espletamento delle funzioni di cui ai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'art. 50 del D.lgs. 81/08, da considerare tempo di lavoro.
5. I RLS partecipano alla riunione periodica di cui all'art. 35 del D.lgs. 81/08 che il datore di lavoro indice almeno una volta l'anno con congruo anticipo, con convocazione e ordine del giorno scritti cui segue verbale; in un'ottica di partecipazione e collaborazione, anche nei casi non previsti specificamente dalla legge, i RLS possono sempre essere consultati o informati e possono chiedere di essere sentiti dal datore di lavoro cui possono fare proposte in materia di prevenzione.
6. I RLS hanno diritto a ricevere le informazioni e la documentazione in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e a farne un uso strettamente connesso alle funzioni attribuite; in particolare, sono tenuti al rispetto del Regolamento UE n. 679/2016 e del D.lgs. 196/2003 e s.m.i., in materia di protezione dei dati personali, e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle predette funzioni.

## **TITOLO VII – NORME FINALI**

### **Art. 37**

#### **Erogazione trattamenti accessori**

1. I dirigenti responsabili di ogni singola struttura, previa verifica della sussistenza dei presupposti legittimanti, autorizzano il pagamento dei trattamenti economici accessori in favore del personale assegnato mediante comunicazione scritta al dirigente della U.O. Risorse Umane da inviare entro i termini previsti.

2. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di trattamento accessorio è riscontrato costantemente e comunque, con cadenza periodica, a cura del competente dirigente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato alla U.O. Risorse Umane.

#### **Art. 38**

##### **Interpretazione autentica del CCI**

1. Le parti firmatarie del presente contratto sono le uniche abilitate all'interpretazione delle norme e delle clausole ivi previste.
2. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano, entro 15 giorni, per definire consensualmente il significato delle clausole controverse. Nelle more dell'incontro, le parti sospendono ogni iniziativa in merito alla controversia stessa.
3. L'accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa.
4. In nessun caso può essere considerata come autentica l'interpretazione di una sola delle parti.

#### **Art. 39**

##### **Norma di rinvio**

1. Per quanto non previsto nel presente CCI, si fa riferimento a quanto previsto dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, ove compatibili con le vigenti disposizioni di legge.

<b>DESTINAZIONE RISORSE FONDO ANNO 2020</b>	<b>IMPORTO</b>
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE 2020	<b>300.000,00</b>

<b>DESTINAZIONE RISORSE FONDO ANNO 2021</b>	<b>IMPORTO</b>
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE 2021	<b>150.000,00</b>
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO	<b>294.168,00</b>
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO	<b>136.500,00</b>
INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' ART. 70- QUINQUIES COMMA 1 CCNL 21.05.2018	<b>250.000,00</b>
INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' ART. 70- QUINQUIES COMMA 2 CCNL 21.05.2018	<b>27.000,00</b>
INDENNITA' DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE	<b>50.000,00</b>

<b>DESTINAZIONE RISORSE FONDO ANNO 2022</b>	<b>IMPORTO</b>
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE 2022	<b>100.000,00</b>
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO	<b>294.168,00</b>
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO	<b>136.500,00</b>
INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' ART. 70- QUINQUIES COMMA 1 CCNL 21.05.2018	<b>250.000,00</b>
INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' ART. 70- QUINQUIES COMMA 2 CCNL 21.05.2018	<b>27.000,00</b>
INDENNITA' DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE	<b>50.000,00</b>