



**CITTÀ DI ALZANO LOMBARDO
PROVINCIA DI BERGAMO**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PARTE NORMATIVA 2021/2023



✓ **la delegazione di parte pubblica, composta da:**

- Segretario Generale Moscato Giovanna -- Presidente
- Garofalo Cettina - Responsabile Area "Finanziaria"
- Camizzi Vincenzo - Responsabile Servizio personale-giuridico

✓ **la delegazione di parte sindacale, composta da:**

- rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL: CISL - CGIL - UIL

✓ **la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone di:**

- Carminati Federica - Coordinatore
- Novelli Ivan
- Persico Edoardo
- Granillo Gianluca

Visti:

- la determinazione n. 748 del 18.10.2022 ad oggetto "Costituzione parte stabile fondo risorse decentrate anno 2022 in applicazione del CCNL 21/5/2018".
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 204 del 07.11.2022 ad oggetto "CCDI parte normativa 2021/2023 e costituzione parte variabile del fondo per il salario accessorio del personale dipendente ex art. 67 commi 3 e ss. CCNL Comparto Funzioni Locali 2016/2018 parte economica 2022. Direttive al presidente di parte pubblica della delegazione trattante".
- il C.C.D.I. parte normativa 2021/2023 - parte economica 2021, sottoscritto dalle parti in data 06.10.2021.
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 227 del 02/12/22 ad oggetto "Approvazione Pre-intesa CCDI parte normativa 2021/2023 e parte economica 2022 personale dipendente e Accordo integrativo previdenza PL anno 2022. Autorizzazione alla firma al Presidente di parte pubblica della delegazione trattante."

Sottoscrivono il seguente C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di ALZANO LOMBARDO (BG) parte normativa 2021/2023.

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Alzano Lombardo e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi



oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

3. La sua durata è triennale salvo:

- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione.
- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio.
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

4. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

5. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.

6. Tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse come previste dal presente CCDI, tutti gli altri istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di maggio dell'anno successivo. Conseguentemente, entro il 28.02 deve essere concluso il processo di valutazione della Performance secondo modalità e criteri definiti dal vigente sistema permanente di valutazione.

Art. 2

Prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PL, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
2. I relativi importi sono specificati annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992, e attivate, se previste, secondo le modalità e gli importi indicati dall' Accordo integrativo per l'attuazione di forme di previdenza e assistenza complementare a favore del personale del corpo di PL.
3. Le risorse destinate alle predette finalità previdenziali sono gestite da appositi organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei dipendenti interessati.

Art. 3¹

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2022 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 24.607,00. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.
2. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore



per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

3. A domanda del dipendente, il lavoro straordinario potrà essere recuperato con riposo compensativo da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio. La facoltà di optare per il riposo compensativo dovrà essere indicata espressamente nell'apposita richiesta preventiva di autorizzazione allo straordinario. Il riposo compensativo può essere usufruito entro e non oltre il 31.03 dell'anno successivo; in mancanza, le ore non utilizzate saranno remunerate d'ufficio ai sensi di legge.
4. Le parti concordano di elevare il limite massimo individuale (180 annue) di lavoro straordinario a n. 250 ore annue, ai sensi dell'art. 38 del CCNL 14.9.2000, a supporto dell'attività diretta di assistenza al Sindaco quale Autorità di P.S. e Responsabile del servizio di protezione civile, limitatamente ad una figura professionale individuato dal rispettivo Responsabile di Area (operaio addetto al servizio di emergenza e protezione civile interno).
5. In applicazione dell'art. 38 bis del CCNL del 14.9.2000 istitutivo della banca delle ore, si stabilisce che, nel corso di ogni anno, un numero massimo di 40 ore di lavoro straordinario effettuate, su richiesta del dipendente, confluiscono nel conto ore individuale stabilito dal predetto art. 38 bis (banca delle ore). Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali o familiari.
6. La liquidazione viene effettuata mensilmente con lo stipendio del secondo mese successivo all'effettuazione della prestazione.

¹Articolo 14, comma 3, CCNL 1.4.1999 "Le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art. 15, in sede di contrattazione decentrata integrativa, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale." Art. 38, comma 2, CCNL 14.9.2000 "La prestazione del lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione."



Art. 4

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno 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 di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su 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.

Art. 5

Incarichi di posizione organizzativa

1. Gli incarichi di Posizione Organizzativa sono conferiti in conformità alla Metodologia di graduazione, approvata con DGC n. 77 in data 15.05.2019 e modificata con DGC n. 1 in data 29.01.2021.
2. Con riferimento all'art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL 21.5.2018, non si prevede un incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, del medesimo CCNL, con riduzione del fondo delle risorse decentrate, parte variabile.
3. Le parti prendono atto che per l'anno 2022 è confermato l'importo complessivo del Fondo P.O. Anno 2021.
4. Il Comune di Alzano Lombardo è un ente senza dirigenza e, pertanto, non occorre apportare la decurtazione di cui all'art. 67 comma 1 CCNL 2016/2018, in quanto le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative erano già corrisposte a carico del bilancio dell'ente.

Art. 6

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'Amministrazione, a seguito del processo di depurazione dalla parte stabile delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) sia ripartito tra i diversi Istituti secondo la disciplina del presente CCDI.



2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, ai seguenti istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016 – 2018:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
- i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g), ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

3. Prioritariamente, le somme annualmente disponibili vengono destinate a:

- Indennità di turno, secondo il valore di stima, salvo conguagli (rinvio a comma 13).
- Indennità di reperibilità, secondo i valori di stima, salvo conguagli (rinvio a comma 13).
- Indennità servizio esterno, secondo i valori di stima, salvo conguagli (rinvio a comma 13).

4. Le somme residuali vengono ripartite tra gli altri istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016 – 2018, fatta eccezione delle lett. a) e b), secondo le % riportate nei rispettivi articoli di riferimento.

5. Tutto quanto residua dalla suddetta ripartizione, al netto dei commi 3 e 4, confluisce nel fondo destinato alla Performance.

6. Della somma destinata alla performance, il 50% è destinato al finanziamento della performance individuale e il rimanente 50% è destinato al finanziamento della performance organizzativa.

7. Al finanziamento della performance individuale è assegnata in ogni caso una quota pari a 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018.

8. Ai sensi dell'art. 69 comma 2 del CCNL 2016/2018 ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo il sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale secondo la disciplina del successivo art. 15. Tale maggiorazione trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla Performance individuale.

9. **Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile, confluiscono nel fondo destinato alla performance.** Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance, le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

10. **Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile, costituiscono economie di bilancio.**

11. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono economie di bilancio. Resta fermo il trattamento più favorevole previsto dal vigente CCNL



Comparto Funzioni Locali 2016/2018 per le assenze per malattia dovute a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita e/o assenza correlate al virus covid-19 (malattie, quarantene e permanenze domiciliari fiduciarie, etc), previa certificazione sanitaria.

12. Le parti annualmente predispongono un Prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione.
13. I valori relativi alla indennità di turno, alla indennità di reperibilità e alla indennità di servizio esterno sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa, parimenti confluiranno nel medesimo fondo performance eventuali economie.
14. I valori relativi a voci di salario accessorio derivanti da disposizioni di legge sono esposti sotto forma di stima salvo conguaglio a consuntivo.

Art. 7

Indennità condizioni di lavoro.

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, costituiscono, una percentuale pari al **2,17%** del fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.
4. La misura dell'indennità è calcolata attraverso un processo di pesatura che tiene conto della seguente graduazione:

A. Espletamento di attività esposta a rischio:

GRADO DI RISCHIO			
Indice di rischio basso	Indice di rischio medio	Indice di rischio alto	Indice di rischio molto alto
0	Fino a 2	Fino a 4	Fino a 6

B. Espletamento di attività disagiata:

GRADO DI DISAGIO			
Indice di disagio basso	Indice di disagio medio	Indice di disagio alto	Indice di disagio molto alto
0	Fino a 2	Fino a 4	Fino a 6



C. Espletamento di maneggio valori:

MANEGGIO VALORI				
Importo limite	0-200 €	201-300 €	301-400 €	Oltre 400 €
Valore	0	Fino a 2	Fino a 4	Fino a 6

5. La misura del rischio viene effettuata dal RSPP di concerto con il RLS, per il triennio, salvo successivi aggiornamenti ove ritenuti necessari. Si tiene conto del rischio al lordo della riduzione operata dall'utilizzo dei DPI. Ai fini della corresponsione dell'indennità si applica la pesatura corrispondente all'attività svolta nel corso dell'anno, in proporzione al tempo di assegnazione delle relative funzioni. Come risulta dalla valutazione effettuata dal RSPP, depositata agli atti, vengono individuati i seguenti indici di rischio per il triennio 2021/2023:

Profilo	Indice di rischio BASSO	Indice di rischio MEDIO	Indice di rischio ALTO
Addetta alle pulizie	X		
Collaboratore amministrativo	X		
Educatrice (Asilo nido)	X		
Fattorino	X		
Funzionario	X		
Istruttore amministrativo	X		
Istruttore tecnico (ufficio)	X		
Operatore d'ufficio	X		
Operatore generico (asilo nido)	X		
Agente di Polizia Locale		X	
Assistente sociale		X	
Istruttore tecnico (svolgente attività sul territorio)		X	
Operatore socioassistenziale		X	
Operaio			X

6. Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo, o agente contabile o sub-agente e correlato maneggio valori "in presenza" presso gli uffici comunali. Per la misura dell'indennità si tiene conto dell'importo annuo dei valori maneggiati, come risultante dal rendiconto dell'econom/agente contabile/sub-agente contabile. Per la Polizia locale gli importi sono ricostruiti dai verbali delle sanzioni che comportano il pagamento immediato in contanti.
7. La misura del disagio viene determinata dalla Conferenza dei Responsabili di Area, per il triennio, salvo successivi aggiornamenti ove ritenuti necessari, tenendo conto che il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali. Ai fini della corresponsione dell'indennità si considera l'attività svolta nel corso dell'anno, in proporzione al tempo di assegnazione delle relative funzioni.
8. A seguito della fase di valutazione si calcola la somma di tutti i pesi causali delle singole fattispecie. Il valore unitario del singolo peso causale è determinato dividendo l'intera somma destinata all'indennità condizione lavoro per la somma di tutti i pesi causali; il risultato è poi diviso per 267.
9. Per determinare il valore dell'indennità si procede a moltiplicare il valore monetario del peso causale, in precedenza ricavato, per la somma dei pesi causali ottenuti da ciascun dipendente interessato. Se tale valore risultante è inferiore a **1,00 €** non si attribuisce alcuna indennità, sopra tale soglia invece



viene erogata l'indennità giornaliera risultante dall'applicazione dei precedenti commi tenuto conto del limite massimo giornaliero individuato, pari a € 1,71.

10. La pesatura è sempre effettuata a consuntivo. La liquidazione di tale indennità è effettuata in unica soluzione entro la fine del mese di aprile dell'anno successivo.
11. Per il personale di Polizia Locale l'esposizione al rischio è remunerata con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 10 del presente contratto, stante il divieto di cumulo delle due indennità stabilito dall'art. 56 quinquies del CCNL 2016/2018.

Art. 8

Indennità di turno- Indennità reperibilità

1. Per la disciplina dell'**indennità di turno**² si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018.
2. Alla richiesta di essere esclusi dal turno notturno per le particolari situazioni personali e famigliari di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018, deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
3. Si considera equilibrata ed avvicendata la distribuzione dei turni, qualora la loro programmazione mensile preveda che ciascun turno non ecceda la misura del 60% della somma di tutti i turni³.
4. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.
5. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche.
6. Le parti definiscono che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata distribuzione dei turni sia il mese.
7. Le parti concordano di non operare alcuna integrazione delle situazioni personali e famigliari previste dall'art. 23, comma 8, del CCNL 21 maggio 2018 in materia di turni di lavoro notturni.
8. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.
9. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del secondo mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, previa attestazione mensile da parte del Comandante/Responsabile di Area, agli Uffici Trattamento economico e giuridico del personale dipendente in merito ai requisiti di "equilibrio ed avvicendamento" di cui al comma 3, nonché al numero complessivo di ore effettuate in turno distinto per ciascun Agente di P.L.
10. Le parti prendono atto che ai sensi del parere ARAN 15739 del 20.09.2018 gravano sul fondo anche gli oneri per il pagamento dei particolari compensi di cui all'art. 24, c.5, del CCNL 14.09.2000.
11. Per la disciplina dell'**indennità di reperibilità** si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018.
12. Le parti concordano di elevare a n. 15 il numero massimo dei giorni di reperibilità nel mese, nel rispetto dell'art. 24, c.3 del CCNL 21 maggio 2018⁴, per un limite massimo di n. 7 gg consecutivi.



13. La corresponsione degli importi relativi all'indennità reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del secondo mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità

1. **L'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ** di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, (indennità di importo massimo annuo non superiore a € 3.000,00), in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, viene finanziata con una percentuale pari al **9,50%** del fondo annuo delle risorse decentrate, come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali e comunque entro il **limite massimo di € 15.350,00**.
2. L'indennità è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018 (indennità di funzione).
3. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.

² Art. 23 Turnazioni

Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornalieri.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con la durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno

festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

Fatte salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute ad eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

c) turno festivo- notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.

Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dall'effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino



4. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati da ciascun Responsabile di Area, previo confronto con gli altri Responsabili di Area e con il Segretario comunale in sede di Conferenza annua da tenersi entro il 20 dicembre dell'anno precedente. Una volta definiti il numero di incaricati e l'assegnazione degli stessi alla relativa fascia di cui al comma 4 del presente articolo, sono emanati i provvedimenti di nomina. Nessuna integrazione alle determinazioni già assunte potrà essere effettuata con riferimento all'anno in corso, fatto salvo quelle motivate da modifiche della struttura organizzativa e previo accordo tra le parti.
Le parti concordano solo per l'anno 2022, di integrare di n. 1 unità il numero di incaricati previsti e assegnati secondo quanto stabilito dai precedenti paragrafi.
5. Si individuano 3 tre ambiti di intervento da cui ne può derivare la corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità, ed ai quali corrispondono i seguenti importi annui:
- attribuzione formale di Mansioni comportanti specifiche responsabilità, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: Preposto alla sicurezza, Referente anticorruzione, Referente trasparenza, Amministratore di sistema, DPO, Addetto alla sicurezza, Responsabile Suap etc., nonché posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente ed insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno (es. capo operaio o figure similari); **(fascia 1) € 750,00;**
 - attribuzione formale della Responsabilità di un servizio comportante poteri di coordinamento di personale, con potere di impartire ordini ed istruzioni al personale durante l'esecuzione del lavoro nonché l'esercizio di un certo margine di autonomia gestionale; **(fascia 2) € 1.500,00;**
 - delega di funzioni in conformità all'art. 17 comma 1bis del Dlgs. 165/2001, in casi eccezionali, debitamente motivati dal Responsabile dell'area-delegante e per un periodo determinato **(fascia 3) € 1.850,00.**

³Corte dei conti Marche sentenza 25/2016 considera equilibrata la distribuzione nella misura di un riparto tra turno antimeridiano e altri turni non superiore al 60% e al 40%.

⁴Art. 24 Reperibilità

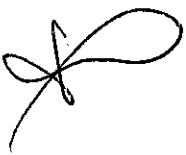
- Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per le 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
- In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
- Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
- In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.
- L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 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.
- 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 del compenso di cui ai commi 1 e 4.
- La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.



6. Gli importi previsti dalle suddette fasce potranno essere adeguati e riproporzionati annualmente, per un **limite massimo individuale di € 1.850,00**, qualora, a seguito della definizione del numero di incaricati e dell'assegnazione degli stessi alla relativa fascia, il limite massimo previsto dal comma 1 venga superato.
7. L'**INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ** di cui all'art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL 21.5.2018, (indennità di importo massimo annuo non superiore a € 350) ,in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL viene finanziata con una percentuale pari al **0,73 %** del fondo annuo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza).
8. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018 (Indennità di funzione).
9. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56-quinques, comma 2, del CCNL del 21.5.2018.
10. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe (delega piena)	€ 300,00
b) Ufficiale di stato civile e anagrafe (delega parziale)	€ 200,00
c) Ufficiale elettorale	€ 300,00
d) Responsabile di tributi	€ 300,00
e) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 300,00
f) Formatore professionale	€ 300,00
g) Responsabile di archivi informatici	€ 300,00
h) Ufficiale giudiziario	€ 300,00
i) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 300,00

11. I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun Responsabile di Area secondo le disposizioni di legge e di contratto vigenti.
12. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
13. Gli importi annui delle precitate indennità (commi 1 e 6) sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro. (art. 6 commi 9 e 10 CCNL 14.09.2000)



14. La liquidazione delle indennità di cui ai commi 1 e 6 viene effettuata mensilmente con lo stipendio del mese successivo all'effettuazione della prestazione.

Art. 10

Indennità di servizio esterno-indennità di funzione

1. **L'indennità di servizio esterno** di cui all'art. 56–quinquies del CCNL viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Ai fini della corresponsione dell'indennità la continuità è rappresentata dallo svolgimento settimanale di almeno 24 h di servizio esterno.
3. La misura dell'indennità viene stabilita in **€ 1,00 al giorno**.
4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 7.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata, previa formale attestazione da parte del Comandante/Responsabile di Area all'ufficio trattamento economico in merito al numero di giornate per le quali spetta l'indennità giornaliera, con lo stipendio del secondo mese successivo a quello della prestazione.
6. **L'indennità di funzione** di cui all'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL, viene finanziata con una percentuale pari al **1,61%** del fondo annuo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali e comunque entro il limite massimo di **€ 2.600,00**
7. Le parti convengono di attribuire l'indennità di funzione unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della polizia Locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.
8. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dal Comandante/Responsabile di Area, previo confronto con gli altri Responsabili di Area e con il Segretario comunale in sede di Conferenza annua da tenersi entro il 20 dicembre dell'anno precedente. Una volta definito il numero di incaricati e la relativa fascia di cui all'art. 9 comma 4, sono emanati i provvedimenti di nomina. Nessuna integrazione alle determinazioni già assunte potrà essere effettuata con riferimento all'anno in corso, fatto salvo quelle motivate da modifiche della struttura organizzativa e previo accordo tra le parti.
9. Per determinare il grado di responsabilità, si individuano i medesimi ambiti di intervento di cui al sopracitato art. 9 comma 5, da intendersi poi adeguati alle specifiche mansioni ed attività assegnate al personale in forza al comando/servizio di P.L.



10. Al personale di polizia locale assegnato ad uno specifico ambito di intervento di cui al presente articolo, a seconda del grado rivestito nel corpo/servizio (art 56 sexies comma 2 del CCNL 21.5.2018), viene attribuita un'indennità secondo la seguente tabella, per un **limite massimo individuale di € 1.850,00:**

Categoria	Grado rivestito	Ambito di intervento a)	Ambito di intervento b)	Ambito di intervento c)
Personale di polizia locale di categoria C	Agente di polizia locale	600	1350	1850
	Agente scelto di polizia locale	650	1400	1850
	Assistente di polizia locale	700	1450	1850
	Assistente scelto di polizia locale	750	1500	1850
	Assistente esperto di polizia locale	800	1550	1850
	Soprintendente di polizia locale	850	1600	1850
	Soprintendente scelto di polizia locale	900	1650	1850
	Soprintendente esperto di polizia locale	950	1700	1850
Personale di polizia locale di categoria D	Specialista di vigilanza di polizia locale	1000	1750	1850
	Vicecommissario di polizia locale	1050	1800	1850
	Commissario di polizia locale	1100	1850	1850
	Commissario capo di polizia locale	1150	1850	1850
	Commissario capo coordinatore di polizia locale	1200	1850	1850

11. Gli importi previsti dalle suddette fasce potranno essere adeguati e riproporzionati annualmente, qualora, a seguito della definizione del numero di incaricati e dell'assegnazione degli stessi alla relativa fascia, il limite massimo previsto dal comma 6 venga superato.
12. L'indennità è incompatibile con l'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018.
13. Gli importi annui delle precitate indennità (commi 1 e 6) sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro. (art. 6 commi 9 e 10 CCNL 14.09.2000)

La liquidazione viene effettuata mensilmente con lo stipendio del mese successivo all'effettuazione della prestazione.

Art. 11

Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione

1. Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.
2. Al finanziamento dell'indennità del presente articolo è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, una percentuale pari a 0% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza).
3. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, presso unioni di comuni è attribuita un'indennità pari a € 25 mensili strettamente correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito



presso la stessa unione. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni del comma 6 dell'art.13 del CCNL 22.1.2004.

4. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, con servizi gestiti in convenzione tra più comuni è attribuita un'indennità pari a € 25 mensili correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso l'ente utilizzatore. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni dei commi 4 e 5 dell'art.14 del CCNL 22.1.2004.

Art. 12

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. La **PROGRESSIONE ECONOMICA**, nel limite delle risorse che l'Amministrazione destina a tale istituto, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, in possesso dei sottoindicati requisiti.
2. Le parti danno atto che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - a. per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - b. per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - c. per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - d. per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL Comparto Funzioni Locali 21.5.2018.
 - c) ai sensi dell'art. 12, comma 8, del CCNL 21.5.2018, in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria.
 - d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
3. Il presente articolo disciplina i criteri di accesso e di attribuzione dell'istituto della progressione orizzontale tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche, in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.
4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i requisiti di accesso per le progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a) non aver avuto progressioni economiche orizzontali negli ultimi 6 anni, in modo da garantire un'anzianità di servizio nella categoria economica di appartenenza per pari periodo

Il criterio dei 6 anni di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando



l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio sono richiesti trentasei mesi di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale; nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale dal 1° gennaio del terzo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione verticale.

b) essere in servizio al 01.01.2022, anche per il personale cessato nell'anno 2022.

5. L'attribuzione della progressione orizzontale è subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo, a titolo di valutazione della Performance individuale, con riferimento al punteggio ottenuto nella Scheda di valutazione al punto B-Item comportamentali (espresso in sessantesimi per massimo 60 punti), secondo i valori previsti dal "Sistema permanente di valutazione del personale dipendente e del Segretario generale", pari a **48/60** calcolato sulla media del triennio precedente l'anno in cui viene attivata la progressione orizzontale.
6. Per ogni area gestionale dell'Ente, oltre ad un'Area riservata alle P.O., verrà stilata una Graduatoria, dal punteggio medio più alto a quello medio più basso tra i dipendenti in possesso dei precitati requisiti.
7. In caso di parità, si valuterà l'anzianità nella categoria economica; in caso di ulteriore parità, si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente. In caso di ulteriore parità, si valuterà il numero delle ore di formazione certificate nel triennio precedente.
8. La progressione economica orizzontale non potrà avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
9. L'esito della procedura selettiva, attestata dal Segretario comunale con determinazione da assumere entro il 31.12 dell'anno in cui è attivata la progressione, ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
10. Le parti convengono che nei limiti di legge, una quota delle risorse del fondo per il salario accessorio sarà destinata, nell'anno 2022, ad avviare la procedura selettiva di progressione economica orizzontale in favore di tutto il personale dipendente avente i requisiti previsti dal comma 4, idonea a garantire il passaggio di categoria ad una quota limitata di personale corrispondente **al 10% del personale in servizio al 01.01.2022 con arrotondamento all'unità superiore, per un numero di dipendenti aventi diritto alla progressione per ogni Area pari ad almeno n. 1 unità.** Qualora la suddetta percentuale del personale avente diritto alla progressione ecceda il numero dei dipendenti aventi diritto per ogni Area, per la parte eccedente degli aventi diritto, verrà stilata una Graduatoria secondo i criteri previsti dai punti 5 e 6, per tutto il personale dipendente in possesso dei requisiti previsti dal comma 4.
11. Per l'anno 2022 è destinata a tale istituto la somma complessiva presunta pari a complessivi e presunti € **5.600,00** finanziata con parte stabile del Fondo.

Art. 13

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) ed f) del CCNL 21 maggio 2018.



2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
3. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche è regolata da apposito e separato atto.
4. Le parti definiscono che i titolari di Posizione organizzativa partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto. Laddove la regolazione di tali compensi è contenuta in atti appositi e separati integrativi di questo CCDI, a tali atti viene anche demandata la definizione della correlazione tra il compenso e l'indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa.
5. Ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 54 CCNL 14/9/2000 e art. 67, c.3, lett. f) del CCNL 21/5/2018 al personale con funzioni di "Messo notificatore" spetta il 50% delle somme riscosse dall'Ente a titolo di rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria effettuata.

Art. 14

Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziare dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.
4. Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice della strada, sono definite annualmente con deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

Art. 15

Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo conguagli a consuntivo, ed il finanziamento di tutte le indennità disciplinate negli articoli precedenti, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla **Performance**.
2. Le risorse finalizzate a premiare la **performance organizzativa** (50% del fondo totale Performance-art. 6 comma 6) sono ripartite tra le Aree dell'ente al fine di definire dei "budget" per ciascuna area. Per la determinazione di tale budget si procede con il seguente meccanismo di calcolo:
 - a) il numero dei dipendenti dell'ente in servizio nell'anno in proporzione al servizio prestato, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione all'orario di servizio.
 - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:



Categoria	Parametro
A	1,00
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40

- c) I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati, dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente.
 - d) Le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente, ottenendo un importo unitario.
 - e) Moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore, si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza della stessa Area.
 - f) All'interno di ogni Area le risorse verranno suddivise secondo il procedimento previsto dal punto a) fino al punto b).
 - g) Il budget di area così determinato verrà liquidato nella misura percentuale corrispondente al risultato della performance di ogni singola area.
3. Per quanto riguarda le aree articolate in più uffici e qualora nel piano della performance si rilevino progetti agli stessi assegnati, con il medesimo meccanismo si potrà effettuare una ulteriore suddivisione, in relazione ai risultati di ciascun ufficio e al personale ad esso afferente.
 4. Le risorse assegnate alla **performance individuale** (50% del fondo totale Performance- art. 6 comma 6) vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nel medesimo anno, in proporzione all'orario di servizio e al periodo di servizio prestato, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. A tal fine, il personale a tempo parziale viene conteggiato. Il risultato della divisione rappresenta il valore economico corrispondente alla valutazione massima individuale, espressa sulla base del sistema di valutazione dell'ente.
 5. L'erogazione del compenso relativo alla performance **individuale** avviene secondo le percentuali/fasce di merito fissate nell'art. 17.

ART.16

Criteria per la determinazione ed attribuzione della Retribuzione di risultato dei Titolari di P.O.

1. Il Fondo destinato alla Retribuzione di risultato (FRR), da garantire nel limite contrattuale minimo del 15% del Fondo complessivo destinato alle P.O. e secondo la % stabilita dal correlato decreto sindacale di nomina, unitamente al Fondo destinato alla Retribuzione di posizione (FRP) spettante ai singoli Titolari di Posizione Organizzativa garantisce il rispetto del limite complessivo annuo del Fondo salario accessorio del Personale dipendente.
2. Al Fondo destinato alla Retribuzione di risultato (FRR) possono essere destinate eventuali economie derivanti dalla graduazione delle Posizioni organizzative rispetto al totale del Fondo a ciò destinato (FRP).



3. Nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle Retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione della vigente metodologia di graduazione non permetta di garantire il rispetto del limite minimo del 15% del fondo complessivo di cui al comma 1, le retribuzioni di posizione andranno proporzionalmente ridotte, garantendo in ogni caso il rispetto del valore minimo contrattuale.
4. Il FRR, ai fini della quantificazione della Quota teorica di Retribuzione di Risultato spettante ai singoli titolari di Posizione organizzativa, è suddiviso per il numero dei Titolari delle Posizioni organizzative, in proporzione al periodo di servizio prestato nell'anno di riferimento.
5. La Quota effettiva di Retribuzione di Risultato spettante ai singoli titolari di Posizione organizzativa viene poi calcolata in base al punteggio totale raggiunto a seguito della valutazione della Performance individuale (Scheda di valutazione: punto A Performance organizzativa + punto B Item comportamentali), in conformità al "Sistema permanente di valutazione del personale dipendente e del Segretario generale", secondo la seguente Tabella:

Punteggio ottenuto nella valutazione	% di calcolo delle quote effettive di retribuzione di risultato
< 30	Nessuna retribuzione
Da 30 a 75	In proporzione al punteggio ottenuto
Da 76 a 80	80%
Da 81 a 85	85%
Da 86 a 88	90%
Da 89 a 90	95%
Da 91 a 100	100%

Art. 17

Criteria per la determinazione ed attribuzione della quota di Produttività' al personale dipendente

1. I Fondi destinati rispettivamente alla Performance organizzativa ed individuale vengono suddivisi tra il personale dipendente, secondo le modalità ed i termini fissati dall'art. 15 del presente CCDI, al fine di poter calcolare le Quote teoriche di Produttività spettante al singolo dipendente.
2. Le Quote effettive di Produttività spettanti al singolo dipendente vengono poi calcolate in base al punteggio raggiunto per ciascuna valutazione, Performance organizzativa (Scheda di valutazione: punto A Performance organizzativa) e Item comportamentali (Scheda di valutazione: punto B Item comportamentali), secondo i valori rispettivamente previsti dal "Sistema permanente di valutazione del personale dipendente e del Segretario generale", secondo la seguente Tabella, valida sia per la valutazione della performance organizzativa (punteggio max 60), sia per la valutazione della performance individuale (punteggio max 60):

Punteggio ottenuto nella valutazione	% di calcolo delle quote effettive di produttività
< 15	Nessuna retribuzione
Da 15 a 37	In proporzione al punteggio ottenuto
Da 38 a 40	80%
Da 40 a 42	85%
Da 43 a 44	90%
Da 45 a 46	95%
Da 47 a 60	100%



Art. 18

Differenziazione del Premio Individuale

1. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 2016/2018, al 3% ai dipendenti di ogni area (max 1 per area) del personale di ogni area con valutazione più elevata, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti.
2. Tale maggiorazione è attribuita secondo l'ordine di graduatoria di area, in relazione ai punteggi conseguiti, in base ai seguenti criteri:
 - a) valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento (Scheda di valutazione: punto B Item comportamentali);
 - b) in caso di parità, verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale (Scheda di valutazione: punto B Item comportamentali) del triennio precedente all'anno di riferimento;
 - c) in caso di ulteriore parità, verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale (Scheda di valutazione: punto B Item comportamentali) dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame, fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.

Art. 19

Welfare integrativo

1. Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 72 del CCNL 21 maggio 2018.
2. Le somme destinate a finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del CCNL 21.05.2018 per la Polizia Locale dovranno essere eventualmente specificate e quantificate nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.

Art. 20

Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

1. In conformità all'art. 27 CCNL 2016/2018, compatibilmente con le esigenze di servizio rimesse alle valutazioni dei rispettivi Responsabili di Area, fatto salvo il rispetto degli orari di apertura al pubblico degli uffici comunali da parte del personale dipendente, è consentita una fascia di tolleranza nel lavoro giornaliero che consiste, senza bisogno di richiesta alcuna, nella possibilità di anticipare o posticipare l'entrata e l'uscita del personale.
2. La fascia di tolleranza (**flessibilità**) dell'orario di lavoro giornaliero è pari ad un massimo di 30 minuti giornalieri (massimo 30 minuti in anticipo o massimo 30 minuti in posticipo in entrata e in uscita)
3. Limitatamente al periodo coincidente con lo stato di emergenza epidemiologica da COVID o altra tipologia emergenziale la fascia di tolleranza dell'orario di lavoro in entrata o in uscita può essere elevata a 60 (sessanta) minuti giornalieri.
4. Il debito orario derivante dall'utilizzo dell'istituto del comma 2 può essere recuperato nella medesima giornata lavorativa o nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, **per un massimo di n. 1 ora giornaliera.**



L'eventuale debito orario non recuperato nel corso del mese di maturazione, **in via del tutto eccezionale**, dovrà essere recuperato entro e non oltre i primi 8 giorni del mese successivo a quello di maturazione.

Qualora il debito orario non venga recuperato entro il suddetto termine ultimo, si provvederà d'ufficio con l'applicazione, nell'ordine, dei seguenti istituti:

1. Banca ore (per ogni debito corrispondente ad una frazione di trenta minuti verrà applicata una riduzione della banca ore di 30 minuti)
2. Permessi art. 32 CCNL 2018/2021 (per ogni debito corrispondente ad una frazione 60 minuti verrà applicata una riduzione dal monte ore di 60 minuti)
3. Decurtazione della retribuzione pari ad un importo corrispondente al mancato recupero.

Art. 21

Elevazione del periodo di maggiore o minore concentrazione dell'orario multi periodale

1. Le parti prendono atto che il Comune di Alzano Lombardo non ha attivato l'orario multi periodale.

Art. 22

Individuazione delle ragioni che permettono di elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali

1. Le parti prendono atto che non viene elevato l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali.

Art. 23

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le parti concordano di disciplinare successivamente e separatamente gli aspetti relativi alle innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro.

Art. 24

Disposizioni finali

1. Le parti concordano infine che nelle more della sottoscrizione dell'accordo economico decentrato annuale e fino alla sottoscrizione dello stesso, al fine di garantire la continuità di servizi istituzionali indispensabili, sono autorizzati i seguenti istituti: turno, maggiorazione orario notturno e/o festivo, reperibilità, indennità per educatori asili nido, ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale, condizioni di lavoro, servizio esterno, specifiche responsabilità e funzione.
2. Il pagamento dei relativi compensi è autorizzato sulla base dei valori stabiliti nella contrattazione decentrata dell'anno precedente, in conformità alla contrattazione nazionale, salvi eventuali e necessari conguagli a seguito della contrattazione decentrata dell'anno di riferimento.
3. Il pagamento del compenso riferito all'Indennità per specifiche responsabilità e di funzione, previa adozione dei provvedimenti di cui all'art. 9 commi 5 e 8 e art. 10 comma 9, è invece autorizzato fino alla sottoscrizione del CCDI parte economica dell'anno di riferimento, per l'importo corrispondente alla fascia più bassa prevista dall'art 9 comma 4, salvo eventuali e necessari conguagli a seguito di sottoscrizione del CCDI.
4. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
5. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.



Alzano Lombardo, 07/12/2022

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:
Il Presidente Segretario Generale dott.ssa Giovanna Moscato

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE PER LA R.S.U.

Sottoscritto in rappresentanza delle RSU da:

Carminati Federica – Coordinatore

Novelli Ivan

Persico Edoardo

Granillo Gianluca

PER LE RAPPRESENTANZE SINDACALI

CISL – D'Aniello Fabio

CGIL – Pusceddu Dino

UIL - Montanino Antonio