



COMUNE DI PORTALBERA

PROVINCIA DI PAVIA

Via Mazzini, 1 - 27040 Portalbera (Pv)

tel. 0385/ 266258 - fax 0385/ 266090

e-mail: info@comune.portalbera.pv.it – comune.portalbera@legalpec.it

sito internet: www.comune.portalbera.pv.it

Cod. Fisc. 84000830186 – P. IVA 00475500187

OGGETTO: Contrattazione collettiva/integrativa 2023-2024-2025 dei dipendenti del comune di Portalbera (Pv). Annualità 2024

Il giorno 03/12/2024 alle ore 14.55 – presso la sede comunale - ha avuto luogo l'incontro per quanto in oggetto - tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente Dott. Gian Luca Muttarini

la Delegazione di parte sindacale, composta:

- dal rappresentante C.S.A. di Pavia sig.ra Giuliana Scaglia,
- dal rappresentante C.G.I.L. di Pavia sig.ra Stefania De Biase
- dal rappresentante C.I.S.L. di Pavia sig.ra Roberta Nalin
- dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria comunale, nella persona del sig. Luca Corona.

Premesso che il sistema della contrattazione e delle relazioni sindacali per il personale non dirigente del Comparto Regioni e Autonomie Locali, disciplinato da specifiche disposizioni dettate dal D.Lgs. 165/2001, come integrato e sostituito dal D.Lgs 150/2009 e dai contratti collettivi di comparto, prevede un modello di contrattazione per il pubblico impiego articolato su due livelli e più precisamente:

- contrattazione nazionale triennale di tipo normativo ed economico;
- contrattazione decentrata integrativa triennale di tipo normativo e annuale di tipo economico;

Visto il CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE (CCNL) del Comparto FUNZIONI LOCALI del 16.11.2022 e visto il Contratto/Accordo Decentrato Integrativo (CCDI) del personale dipendente del COMUNE DI PORTALBERA relativo al periodo 2023-2025 e sottoscritto dalle parti

- 1 -

Visti in particolare gli artt.7 e 8 del predetto CCNL

Dato atto che il comune ha provveduto agli adempimenti – di carattere “giuridico/normativo” – previsti dal suddetto CCNL ed in particolare dall’art.12

Vista la Determinazione n. 85 del 24.06.2024 del Responsabile della Struttura n.1 (a cui afferiscono i “Servizi Finanziari” e “del personale”) relativa alla costituzione del fondo risorse decentrate annualità 2024 – parte “stabile” - e visto il parere favorevole del Revisore dei conti ad essa afferente

Dato atto che con la Delibera della Giunta comunale n.42 del 29.06.2024 (dichiarata immediatamente esecutiva) di formalizzazione delle direttive ed indirizzi definitiva del contratto integrativo decentrato anno annualità 2024;

Tutto ciò premesso

1. le parti sindacali evidenziano il mancato inserimento, nel “Fondo” delle quote previste dall’art.67/comma 3 lett.c) afferenti i c.d. “incentivi tecnici”
2. la delegazione di parte pubblica evidenzia essere la quantificazione della medesima in euro 2.197,11 - assicurando in tal senso l’aggiornamento/sistemazione documentale, così come da allegato B al presente

Ciò premesso, le parti convengono l’attribuzione delle seguenti indennità che verranno destinate al personale dipendente:

1. **A) indennità di specifiche responsabilità**

- **Importo previsto nel fondo €. 1.500,00**
- Riferimento alla norma del CCNL: (art. 80/c.2 lett.e, CCNL 16/11/2022) secondo le discipline di cui all’art. 84 CCNL 16/1 1/2022 riferimento all’articolo del CCDI aziendale: art. 14 CCDI 2023/2025
- criteri di attribuzione: attribuzione al personale individuato dalle P.O. dei singoli servizi della responsabilità di procedimenti amministrativi, graduate in relazione alla complessità degli stessi.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l’attribuzione dell’indennità in relazione anche all’ interesse specifico per la collettività: indennizzare la responsabilità di alcune posizioni lavorative con particolare responsabilità organizzativa e di processo.

1. **indennità condizioni di lavoro di cui all’art. 70-bis CCNL 16/1 1/2022 (art. 80/c. 2, lett.c, CCNL 16/1 1/2022) €. 1.984,00**

- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 13 CCDI 2023/2025
- **indennità di rischio.**
- **Importo previsto nel fondo € 2,00 giornaliera**
- criteri di attribuzione: prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: compensare l'esposizione diretta e continuativa a prestazioni lavorative rischiose per garantire i servizi essenziali (es. servizi cimiteriali, manutenzione stradale e di segnaletica)
- **indennità di disagio.**
- **Importo previsto nel fondo € 2,00 giornaliera**
- criteri di attribuzione: prestazioni di lavoro che comportano modalità di erogazione disagiate.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti per garantire i servizi essenziali (es. trasporto scolastico)

4) indennità per maneggio valori.

- **Importo previsto nel fondo € 1,00 giornaliera**
- criteri di attribuzione: attribuita al personale adibito al maneggio di valori di cassa
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: indennizzare la responsabilità di cassa derivante dal maneggio di denaro e/o valori per assicurare l'erogazione di servizi qualificati che comportano la gestione di valori

Esaminato poi il testo del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) del personale dipendente del COMUNE DI PORTALBERA per il triennio 2023/2025, composta di n.23 articoli e ritenuto di confermarlo per l'anno 2024 - nel testo che segue – composto da n.2 allegati (ALLEGATO "A" ed ALLEGATO "B")

Tutto ciò premesso, dopo breve discussione, le parti – unanimemente - APPROVANO E SOTTOSCRIVONO:

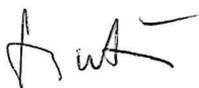
- la IPOTESI del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) del personale dipendente del COMUNE DI PORTALBERA per l'annualità 2024, composta di n.23 articoli e 2 allegati (ALLEGATO "A" ed ALLEGATO "B") con le determinazioni di cui sopra

3

- la bozza del nuovo REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA, LA COSTITUZIONE E LA RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE, DI CUI ALL'ART. 45 DEL DECRETO LEGISLATIVO 36/2023", composto di n. 20 articoli ed allegato alla presente sub "C";

I rappresentanti Sindacali chiedono formalmente l'attivazione di misure di c.d. "Welfare integrativo" per l'anno 2025.

Si rinvia al Responsabile della Struttura n.1 per i connessi e conseguenti adempimenti

Presidente Dott. Gian Luca Muttarini, 

la Delegazione di parte sindacale, composta:

rappresentanze sindacali:

Sig.ra Giuliana Scaglia- *CSA PAVIA LODI* 

Sig.ra Stefania De Biase 

Sig.ra Roberta Nalin *ASFP ni PVA*

Rappresentanza Sindacale Unitaria, sig. Luca Corona. 

Allegato A

IPOTESI di Contratto/Accordo Decentrato Integrativo (CCDI) del personale dipendente del COMUNE DI PORTALBERA per l'anno 2024

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (in acronimo: CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto "Funzioni Locali" demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione e durata del contratto collettivo integrativo

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Portalbera 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 ivi compreso il personale comandato o distaccato o assegnato temporaneamente presso l'Ente (anche non a tempo pieno), al personale con contratto di formazione e lavoro (CFL) nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia e di quanto specificatamente previsto nel presente CCI.
2. Il presente CCI ha validità triennale, ossia per il periodo 2024 – 2026, con decorrenza dalla data di stipula e sino al 31/12/2026, e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che disponga norme incompatibili con il presente CCI.
3. I criteri di ripartizione delle risorse del fondo delle risorse decentrate tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale nel rispetto dell'art 8/c. 4 del CCNL 16.11.2022.
4. Il presente CCI disapplica tutte le precedenti disposizioni contrattuali integrative in contrasto con le previsioni del presente.
5. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di luglio dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCI.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI



5



Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto ed interpretazione autentica

1. Le parti convengono che potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente CCI in relazione alle condizioni normative ed economiche sopravvenute.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi a oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente CCI mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro venti giorni dalla richiesta avanzata.
3. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
4. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, anche con modalità "a distanza", di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
5. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 4

Sistema delle relazioni sindacali: Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, finalizzato a costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, è preordinato a contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza dell'Amministrazione di mantenere e di incrementare elevati livelli di efficienza e di efficacia dei servizi erogati alla collettività.



6



2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

1. partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;

- confronto;

2022. contrattazione integrativa finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti sulle materie indicate all'articolo 7 del CCNL del 16/11/2022.

Art. 5

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art.6

Prerogative sindacali

1. Le parti rimandano, per la materia in oggetto, all'apposito Contratto Collettivo Nazionale Quadro stipulato il 4 dicembre 2017 e s.m.i.

2. I componenti della RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA (RSU) possono utilizzare la casella di posta elettronica dell'Ente per la pubblicazione e diffusione di materiale di interesse sindacale
3. L'attività sindacale all'interno dell'Ente è svolta, altresì, nel rispetto delle norme stabilite dallo Statuto dei lavoratori.

TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I - PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 7

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall' art. 14 del CCNL 16/11/2022 e dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si realizza mediante l'attribuzione di "**differenziali stipendiali**" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.
2. I differenziali stipendiali sono attribuiti in modo selettivo ad una quota parziale di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
3. Su indicazione dell'Amministrazione Comunale viene determinato annualmente l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, parte stabile, costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali.
4. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto. Per l'anno 2024 la decorrenza della progressione coincide con l'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione.
5. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione.
6. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali in applicazione dei principi dettati dall'articolo 14 del CCNL1611/ 2022 sono i seguenti:



8



7. a) avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione di almeno 3 anni nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti precisazioni:
8. Nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell'anzianità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'altra amministrazione;
9. Nel caso di dipendenti in aspettativa per mandato politico o per ricoprire un incarico a contratto ai sensi dell'art. 110 TUEL il periodo di aspettativa non viene computato nel calcolo dell'anzianità;
10. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
11. b) non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, con la seguente precisazione: nel caso in cui, alla data di scadenza di presentazione delle domande, sia in corso un procedimento disciplinare, il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento. Ove lo stessorientri in posizione utile nella graduatoria si dovrà provvedere ad accantonare le somme dei "differenziali stipendiali" relativi alla progressione sospesa fino alla conclusione della procedura. In caso di esito favorevole al dipendente del procedimento disciplinare le somme accantonate verranno utilizzate per il pagamento dei differenziali arretrati e non corrisposti a far data dalla decorrenza della progressione. Nel caso di esito non favorevole del procedimento disciplinare (irrogazione di sanzione superiore alla multa) la progressione "orizzontale" verrà riconosciuta al dipendente che segue in graduatoria o, in mancanza, le somme accantonate diverranno economie che andranno ad integrare il fondo risorse decentrate dell'anno successivo. Se il procedimento si conclude con l'irrogazione di una sanzione superiore alla multa il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
12. La progressione economica è attribuita a coloro che abbiano conseguito il punteggio più alto in applicazione dei seguenti criteri:
13. Media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite: massimo punti 70.
14. Esperienza professionale: massimo punti 24.
15. Ulteriori criteri: possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso all'area: massimo punti 6.
16. **Valutazione della performance del triennio precedente**

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Per il personale proveniente per mobilità verranno utilizzate le schede riportanti la valutazione della performance individuale dell'ente di provenienza rendendole, ove necessario, compatibili con il sistema di valutazione in essere.



9



Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore secondo la seguente formula:

Punteggio = 70 x (media valutazione candidato) / media valutazione più elevata tra i candidati ammessi).

1. Esperienza professionale

L'esperienza professionale viene valutata con riferimento al tempo in cui si è ricoperto il medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa amministrazione o altra amministrazione del comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi. Nel periodo considerato ai fini della valutazione dell'esperienza professionale non si tiene conto dell'anzianità necessaria per l'accesso alle progressioni.

Verranno attribuiti 2 punti per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi

1. Ulteriori criteri: titoli di studio

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

Ai titoli ulteriori vengono attribuiti i seguenti punteggi:

Titolo	Punti max 6	Aree
Titoli post universitari (es. Master I e II livello /corso di specializzazione/dottorato di ricerca)	3 per ogni titolo con un massimo di 6	Tutte le aree
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	2 per ogni laurea con un massimo di 6	Tutte le aree

10

Laurea triennale	2 per ogni laurea con un massimo di 6	Area degli operatori, degli operatori esperti e degli Istruttori
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	2 con un massimo di 6	Area degli operatori e degli operatori esperti
Abilitazione professionale	2	Area degli Istruttori e dei Funzionari ed EQ

In ogni caso il numero massimo di punti è pari a 6, a prescindere dal numero di titoli posseduti.

In caso di assenza di progressioni economiche negli ultimi sei anni, il punteggio complessivo effettuato sulla base dei precedenti tre criteri viene incrementato del 3%.

A parità di punteggio, al fine della determinazione della graduatoria e dell'attribuzione della progressione economica, si considera in ordine:

1. maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
2. in caso di ulteriore parità maggior numero di anni con il medesimo differenziale stipendiale/ posizione economica di inquadramento.
3. In caso di ulteriore parità maggiore anzianità di servizio nell' area /categoria di appartenenza.
4. in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità complessiva di servizio a tempo indeterminato nell'Ente di appartenenza.
5. in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di servizio complessiva ed a tempo indeterminato nella Pubblica Amministrazione;
8. Il Responsabile della Struttura comunale afferente il personale comunica a tutti i dipendenti l'avvio delle procedure relative all' applicazione dei criteri di cui ai punti precedenti. I dipendenti potranno consegnare tutta la documentazione ritenuta utile ai fini della procedura di cui sopra.

11

9. Con riferimento al comma 6 lettera b), la data di riferimento è quella dell'informativa di cui al comma 8.
10. La scheda individuale viene trasmessa dal Responsabile della suddetta Struttura a ciascuno degli interessati.
11. La graduatoria finale viene stilata dal ripetuto Responsabile ed approvata dallo stesso con propria determinazione, sulla base delle risorse disponibili per aree.

CAPO II - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)

Art. 8

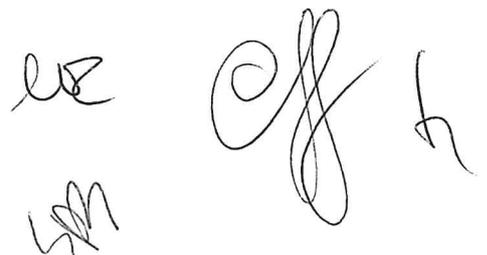
Conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Le parti prendono atto che le procedure per l'individuazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di EQ (già denominati "Posizione Organizzativa" sino al 31/3/2023) sono quelle definite dal vigente regolamento comunale
2. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 13/comma 3, del CCNL del 16/11/2022 gli incarichi di posizione organizzativa in essere al 1° aprile 2023 sono automaticamente ricondotti agli incarichi di EQ e gli stessi incarichi di posizione organizzativa, in quanto conferiti secondo la previgente disciplina di cui agli articoli 13 e seguenti del CCNL del 21/5/2018, proseguiranno fino alla naturale scadenza, con i valori di retribuzione di posizione in essere e senza alcuna riparametrazione degli stessi.
3. Con riferimento all'art. 7/comma 4 lett. u), del CCNL 16/11/2022, le parti prendono atto che per l'anno 2024 non verrà effettuato alcun incremento delle risorse di cui all'art. 17 comma 6, del medesimo CCNL, con riduzione del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 79.
4. Il Comune di Portalbera è un ente privo di dirigenza e, pertanto, non occorre apportare la decurtazione di cui all'art. 79 comma 1, 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. 9



12



Retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione

1. Nel rispetto della vigente disciplina contrattuale, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di EQ:
 1. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ, l'ente destina una quota del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ;
 2. l'ammontare delle risorse come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene suddiviso tra le EQ sulla base della valutazione resa in base al vigente sistema di valutazione;
 3. ciascun Responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel PIAO Sezione 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE – Sottosezione Performance;
 4. al termine del periodo di riferimento il Nucleo/Organismo di valutazione provvede alla valutazione dei Responsabili di EQ sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel Sistema M Valutazione Personale dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
 5. nel caso di prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno,) il compenso attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato;
 6. per gli incarichi ad interim, previsti dall'articolo 17/comma 5 del CCNL del 16/11/2022, all'EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta, stante le ridotte dimensioni dell'Ente ed il numero limitato di incaricati di EQ un'ulteriore quota pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'EQ oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico.
 7. è fatta salva l'applicazione di disposizioni di legge che alle condizioni stabilite consentano di derogare ai limiti dell'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di posizioni e di risultato.

CAPO III - DISPOSIZIONI PER LE UNIONI ED I SERVIZI IN CONVENZIONE

Art.

10

Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.
2. A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente CCI comprende gli emolumenti di cui al suddetto art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi



13



15



e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - ISTITUTI CORRELATI ALL' ORARIO DI LAVORO

Art. 11

Orario di lavoro e flessibilità oraria

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti è articolato su cinque giorni (dal lunedì al venerdì), o su sei giorni (da lunedì a sabato) in base all'organizzazione del servizio.
2. **La flessibilità dell'orario di lavoro è pari a 1 ora; essa può essere fruita, senza bisogno di richiesta alcuna, per anticipare o posticipare, fino a 1 ora, l'entrata mattutina e/o pomeridiana.** Qualora un dipendente fruisca della flessibilità è obbligato ad adeguare, di norma, a fine giornata ed eccezionalmente entro il mese di maturazione del debito orario a sua scelta, l'uscita mattutina o pomeridiana per un ugual numero di minuti, in unica soluzione, come previsto dall'art. 36 del CCNL 16.11.2022. L' istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgere con tempi ben definiti (servizi in turno ecc..). Deve comunque essere assicurata la presenza in servizio nell' orario di apertura al pubblico.
3. La flessibilità dell'orario di lavoro non può essere utilizzata per anticipare o posticipare l'entrata sia mattutina che pomeridiana, oltre i limiti di cui al comma precedente. Le eventuali attività lavorative prestate al di fuori della fascia di flessibilità non saranno riconosciute quali lavoro ordinario o straordinario, né ai fini di recupero, se non espressamente autorizzate per improrogabili ragioni di servizio.
4. Oltre la fascia di flessibilità autorizzata non è consentito effettuare ritardi rispetto all'orario di ingresso, fatto salvo che il dipendente non sia stato di volta in volta opportunamente autorizzato dal proprio Responsabile di Struttura (o dal Segretario comunale per le EQ), con utilizzo dei permessi di cui all'art. 42 CCNL 16.11.2022 per un massimo di 36 ore annue.



14



5. Per particolari esigenze di servizio o per le modalità dell'attività assegnata, o per temporanee carenze di organico in occasione di assenza di altro personale, il Responsabile di Struttura (o dal Segretario comunale per le EQ) può individuare specifiche casistiche di esclusione, in tutto o in parte, anche temporaneamente, dal godimento del beneficio della flessibilità di cui ai commi precedenti.
6. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
7. a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001 E/O COMUNQUE DELLA VIGENTE NORMATIVA;
8. b) assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992 E/O COMUNQUE DELLA VIGENTE NORMATIVA;
9. c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16.11.2022;
10. d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
11. e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

Art. 12

Disciplina del lavoro straordinario

1. Per prestazioni di lavoro straordinario si intendono tutte le prestazioni giornaliere di almeno 30 minuti consecutivi rese dal personale oltre l'ordinario orario di lavoro, e debitamente autorizzate dal proprio Responsabile di Struttura nei limiti della disponibilità delle risorse per il pagamento delle prestazioni stesse.
2. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi.
3. Gli incrementi di risorse e l'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
4. Il lavoro straordinario computato su base oraria può essere liquidato solo in presenza della preventiva autorizzazione del Responsabile di Struttura e della rilevazione delle presenze tramite sistemi



15



automatizzati, con l'eccezione delle prestazioni effettuate in occasione di missioni e trasferte, eventi eccezionali e imprevedibili.

5. 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 e non patrocinati dall'Ente i servizi aggiuntivi richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al Comune di Portalbera il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di POLIZIA LOCALE (PL) per detti servizi aggiuntivi. 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.32/comma 3 del CCNL del 16.11.2022. Il presupposto per l'erogazione dei compensi di cui al presente comma è l'approvazione dello specifico Regolamento.

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I RISORSE E PREMIALITA'

Art. 13

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. L'ammontare del fondo per le risorse decentrate da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 9 del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80 del medesimo CCNL, è definito con

16

apposita determinazione del Responsabile della Struttura competente, e quantificato per l'anno 2024 nell' allegato A al presente Contratto.

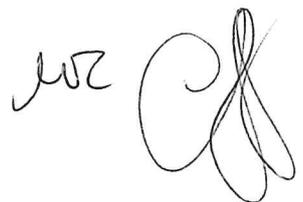
3. Ai sensi dell'art. 8/ comma 4 del CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
5. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo risorse variabili dell'anno successivo.
6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
7. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71/comma 1 del D.L 112/2008, come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.
8. I valori relativi alla indennità di condizioni di lavoro e alla indennità di servizio esterno sono indicate sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori, le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo destinata alla performance, comunque nel rispetto dell'art 80/comma 3 CCNL 16.11.2022.

CAPO II DISCIPLINA DELLE INDENNITA'

Art. 14

Indennità condizioni di lavoro

1. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" - di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 2022 - sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività implicanti il maneggio valori e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate. A tale indennità è destinata la somma indicata nell' allegato B.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, secondo valori minimi e massimi giornalieri da Euro 1,00 ad Euro 15,00 ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.



3. **Per le attività esposte a rischio** le parti condividono che il personale adibito ad attività tecnico-manutentive, di giardinaggio, di pulizia e di manutenzione stradale, le quali comportano attività esposte a rischio quali a titolo esemplificativo:

- Prestazioni di lavoro che determinano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto anche con automezzi e/o con altri veicoli o di sostegno di un carico;
- Prestazioni di lavoro che comportano attività lavorative in cui sono utilizzate agenti biologici;
- Impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare possibili lesioni, microtraumi ecc.;

viene attribuita **la quota giornaliera di € 2,00.**

4. **Il disagio è determinato da:**

1. ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana, disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio;
2. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
3. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
4. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
5. **E' riconosciuto per il personale che svolge le attività disagiate un importo unico giornaliero pari a € 2,00.**

6. **La misura dell'indennità riferita al maneggio valori** è commisurata all'entità media mensile delle somme o di altri valori assimilabili al denaro contante (con esclusione delle transazioni effettuate con



il POS) che vengono ricevuti/consegnati/custoditi dall'agente contabile, come individuato da atto formale dell'Ente. La misura dell'indennità è commisurata all'entità media mensile delle somme o di altri valori che sono stati ricevuti/consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore medio mensile trattato dagli agenti contabili, con la relativa remunerazione:

7. **importo indennità giornaliera Euro 1,00;**
8. Le indennità di cui ai commi precedenti sono rapportate alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori. Vengono quantificate e liquidate a consuntivo in relazione a quanto determinato dal Responsabile di Servizio competente.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate nel successivo art. 19 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71/c.1 del D.L. 112/2008 come convertito nella Legge N. 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso) che costituiranno economie di spesa.

Art. 15

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7/comma 4 lett. f) del CCNL 16 novembre 2022 - per l'anno 2024 - è destinata la somma di cui allegato B (1500,00 euro totali)
2. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL, può essere riconosciuta un'indennità di importo fino a Euro 3.000,00 annui lordi elevabili al massimo di 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.
3. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità.



19



4. La locuzione “specifiche responsabilità” non coincide con “responsabilità del procedimento”, pertanto non è sufficiente l’assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l’assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- specifiche responsabilità derivanti dall’esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell’amministrazione in digitale (D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall’esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di Responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc.): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

5. Gli incarichi di specifiche responsabilità, possono essere assegnati al personale delle Aree che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione, con provvedimento del Responsabile del Servizio competente e comunicato alla Struttura del Personale.

6. In sede di contrattazione integrativa annuale, le parti individuano l’importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l’indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di Struttura (ove istituita) provvede al riparto delle somme tra le varie strutture, sulla base delle unità di personale interessate.

7. Il sistema di calcolo che i Responsabili di Servizio dovranno utilizzare per la valutazione delle speciali responsabilità prevede l’articolazione di ciascun fattore in gradi, cui è collegato un punteggio secondo la scala



predefinita, tali da rendere conto della diversa intensità con la quale la presenza del fattore ricorre in ciascuna posizione oggetto di valutazione.

8. Nella tavola che segue sono declinati in gradi i diversi fattori del piano di valutazione per le specifiche responsabilità.

Collocazione nella struttura – max punti 20

Autonomia operativa e rilevanza esterna degli atti assunti con/senza firma del responsabile

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
									1
									0

Responsabilità di programmazione/pianificazione, di funzioni vicarie

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Complessità organizzativa – max punti 15

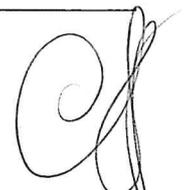
Responsabilità di preposizione a uffici con attività complesse e/o responsabilità di coordinamento

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Responsabilità di partecipazione a commissioni di gare/concorsi

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Relazioni con utenza esterna– max punti 10



10. Gli importi annui 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.

11. In caso di assenza dal servizio a qualunque titolo, esclusi i giorni di ferie e di festività soppresse, per più di novanta giorni nell'arco dell'anno, l'indennità è rapportata ai giorni di presenza in servizio. Il risparmio così ottenuto confluisce nel fondo per la produttività.

12. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Tali risparmi derivanti rappresentano economie di bilancio.

13. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001 e s.m.i.

14. Qualora le risorse destinate a tale istituto dovessero risultare insufficienti, la differenza tra quanto necessario e quanto disponibile, verrà ripartita proporzionalmente tra tutti gli aventi diritto.

CAPO III ALTRI COMPENSI E INCENTIVI

Art. 16

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

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
2. incentivi funzioni tecniche (Codice dei contratti);
3. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1/ comma 1091, della L. n. 145/2018);
4. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
5. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
6. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;

23

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. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, si riferiscono a:
1. proventi da sponsorizzazioni;
 2. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 3. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
 4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
 5. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
 6. Ai sensi dell'art. 7/comma 4, lett. j) del CCNL 16.11.2022, per la determinazione dei criteri di correlazione tra i compensi di cui all'art. 20/c.1 lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ viene stabilito che stante le ridotte dimensioni dell'Ente e le risorse disponibili gli incaricati di EQ partecipano alla corresponsione dei compensi di cui al presente articolo.

7. Le risorse finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale da specifiche disposizioni di legge saranno quindi determinate, nel loro effettivo importo, solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.

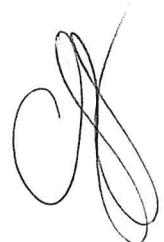
8. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

CAPO IV COMPENSI SPECIFICI POLIZIA LOCALE

Art. 17



29



Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale

1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL del 16/11/2022, denominata "Indennità di servizio esterno" compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa e non saltuaria od occasionale, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera (resa anche in giorno non lavorativo) in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
2. L'indennità di cui al presente articolo:
3. a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL;
4. 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;
5. c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
6. d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti, nell'arco della giornata, servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.

4. Per lo svolgimento delle attività indicate è prevista un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di € 3,00.

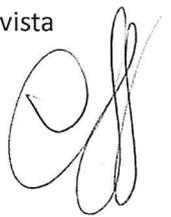
5. Il riconoscimento dell'indennità al personale interessato avviene sulla base dell'attestazione in merito allo svolgimento dei servizi esterni e del rispetto dei requisiti legittimanti l'erogazione dell'indennità in questione.

6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata annualmente in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio e all'effettivo svolgimento di servizi esterni accertato dal Responsabile di Servizio competente.

Art. 18

Indennità di funzione personale della Polizia Locale

1. il finanziamento dell'indennità di funzione del personale appartenente alla polizia locale prevista dall'art. 97 del CCNL 16.11.2022 è PREVISTA dall'articolo 7/comma 4, lett. w) dello stesso CCNL



2. In applicazione del citato articolo è attribuita al personale di Polizia Locale nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connessa al grado rivestito nell'ambito del servizio secondo il vigente CCNL.
3. L'importo dell'indennità, che non potrà superare l'importo massimo di €. 3.000,00, elevabile fino a 4000,00 per il personale inquadrato nell' area dei Funzionari è determinato dal Responsabile di Servizio competente in relazione alle responsabilità assunte per l'esercizio delle funzioni.
4. Il sistema di calcolo che il Responsabile di Servizio dovrà utilizzare per la valutazione delle speciali responsabilità prevede l'articolazione di ciascun fattore in gradi, cui è collegato un punteggio secondo la scala predefinita, tali da rendere conto della diversa intensità con la quale la presenza del fattore ricorre in ciascuna posizione oggetto di valutazione.
5. Nella tavola che segue sono declinati in gradi i diversi fattori del piano di valutazione per le specifiche responsabilità.

Collocazione nella struttura – max punti 20

Autonomia operativa e rilevanza esterna degli atti assunti con/senza firma del responsabile

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Responsabilità di programmazione/pianificazione, di funzioni vicarie

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Complessità organizzativa – max punti 15



26






Responsabilità di preposizione a uffici con attività complesse e/o responsabilità di coordinamento

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Responsabilità di partecipazione a commissioni di gare/concorsi

1 2 3 4 5

Relazioni con utenza esterna– max punti 10

Responsabilità di preposizione a sportelli previsti per legge

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Responsabilità gestionale – max punti 5

Responsabilità di redazione pareri istruttori in ordine all'adozione di atti amm.vi (delibere/determine) o predisposizione schemi di atti amministrativi/istruttoria procedimentale

1 3 3 4 5

6. L'importo dell'indennità è determinato dal Responsabile di Servizio applicando i criteri di cui alla suesposta scheda di valutazione ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio, sulla base della seguente graduazione:

- 25% della misura massima della categoria con punti da 10 a 22

- 50% della misura massima della categoria con punti da 23 a 35

- 85% della misura massima della categoria con punti da 36 a 45



27



- 100% della misura massima della categoria con punti da 46 a 50

7. L'indennità di cui al presente articolo:
 8. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
 9. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 10. è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 11. è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 12. non è cumulabile con l'indennità di cui all' art 84 del C.C.N.L 16/11/2022
 13. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 13 del presente CCI;
 14. In caso di assenza dal servizio a qualunque titolo, esclusi i giorni di ferie e di festività soppresse, per più di novanta giorni nell'arco dell'anno, l'indennità è rapportata ai giorni di presenza in servizio. Il risparmio così ottenuto confluisce nel fondo per la produttività.
-
9. Gli importi annui 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.
 10. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
 11. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D.lgs 151/2001.
-
12. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata annualmente in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo.

CAPO V PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Art. 19

Premi correlati alla performance



28



1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio e sono distribuite sulla base dei criteri previsti nel sistema di valutazione vigente. Per l'anno 2024 sono quantificate secondo quanto previsto nell' allegato B.

2. Le risorse previste per la performance individuale sono ripartiti secondo le valutazioni effettuate dagli incaricati di EQ in base alle modalità previste dal sistema di valutazione della performance, che lega in modo diretto e puntuale la valutazione alla premialità corrisposta.

3. In applicazione di quanto previsto dall'art. 81 del CCNL 16/11/2022, secondo i criteri di cui al presente articolo ed a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale ai sensi del precedente comma è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali, a n. 1 unità di personale che consegua la valutazione più elevata. Si precisa che a parità di punteggio saranno seguiti i seguenti criteri di priorità nell' attribuzione della maggiorazione che saranno applicati in successione (in caso di permanenza della parità) secondo il seguente ordine:
 - esclusione di chi l'ha percepita l'anno precedente;

 - attribuzione all' area inferiore;

 - attribuzione al differenziale economico inferiore;

 - anzianità nel differenziale economico,

 - anzianità di servizio.

4. E' escluso dai premi correlati alla performance il personale con contratto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore ai sei mesi.

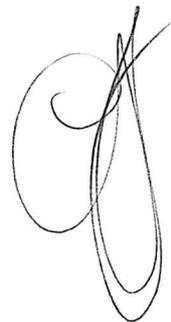
Capo VI Welfare integrativo

Art. 20

Welfare integrativo



29



1. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 16/11/2022, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.

TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI

Art.21

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e innovazioni tecnologiche.

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - A. 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.
 - B 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 per particolari condizioni di lavoro, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
 - C. 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.
 - D. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
 - E. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza, se nominato, in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, the number '30' in the center, and several other signatures on the right.

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.

- F. La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

2. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:

- A Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

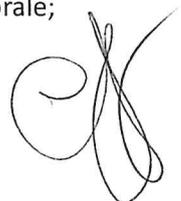
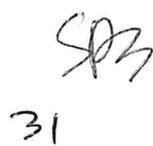
- B Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

- C La strumentazione necessaria per il lavoro agile di norma è fornita dall'amministrazione.

Art. 22

Sciopero nei servizi essenziali e contingenti di personale

1. Ai sensi della L. 12 giugno 1990, n.146 nonché dell'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016), i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente e i relativi contingenti minimi di personale sono i seguenti:
2. a) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte: n. 1 unità in orario di sportello.
3. b) attività prescritte 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: personale inserito nell'Ufficio Elettorale;

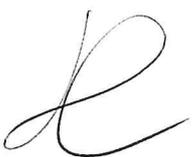


4. c) servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero neve): n. 1 unità in servizio addetto all'area tecnica;
5. d) servizio di polizia municipale, attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatorie - da assicurare con:
 - n. 1 agente di polizia locale per il normale turno di servizio;
1. e) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento e alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese: n. 1 unità.
2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. n. 146/1990 e all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.
3. I Responsabili di Servizio, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel presente articolo tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e che sono perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.
4. I nominativi sono comunicati agli interessati, alla RSU e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale interessato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.
5. Durante lo sciopero gli Incaricati EQ dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario, sia al personale esentato sia a quello che non abbia aderito alla manifestazione, con esclusione del personale di cui all'art. 32, c. 3, CCNL 16 novembre 2022.

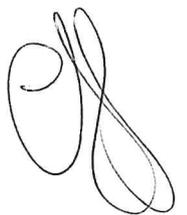
Art. 23

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.



32



2. 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.

Allegato B

DESTINAZIONI	RISORSE	IMPORTO
TOTALE RISORSE al netto PO		
1) Differenziali Stipendiali (ex progressioni economiche in godimento)	1397,75	
2) Differenziali stipendiali (anno 2024)	650,00	
2) B3 Differenziale B1-B3 E D1-D3	1125,33	
3) Indennità di comparto	1574,30	
4) Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 84bis - 7 comma 4 lett.d) CCNL	1984,00	
5) Compensi per specifiche responsabilità; (art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)	1500,00	
<i>RISORSE DI CUI ALL'ART. 67, COMMA 3 LETT.C): RISORSE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (FUNZIONI TECNICHE, ICI, AVVOCATURA, ECC.)</i>	€	2.197,11

H 33

6) Risorse destinate alla performance individuale

€ 361,12

TOTALE

10.789,61

PORTALBERA, DATA _____

PRESIDENTE, SEGRETARIO C.LE DOTT. GIAN LUCA MUTTARINI

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE COMPOSTA DA:

Sig.ra Giuliana Scaglia-

ESA PAVIA 2001

Giuliana Scaglia

Sig.ra Stefania De Biase

Stefania De Biase

Sig.ra Roberta Nalin

ASL FP in Perse

R.S.U. SIG. LUCA CORONA

Luca Corona

////////////////////

ALLEGATO C

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

INDICE

CAPO I

Principi generali

39

LM

57

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

Art. 2 - Destinatari

Art. 3 - Gruppo di lavoro

Art. 4 - Limite soggettivo dell'incentivo

Art. 5 - Esclusione dalla disciplina dell'incentivo

Art. 6 - Centrali di committenza

Art. 7 - Quota del 20 per cento

CAPO II

Incentivo per lavori

Art. 8 - Graduazione della misura incentivante

Art. 9 - Disciplina delle varianti

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

CAPO III

Incentivo per acquisizione di servizi e forniture

Art. 11 - Graduazione della misura incentivante

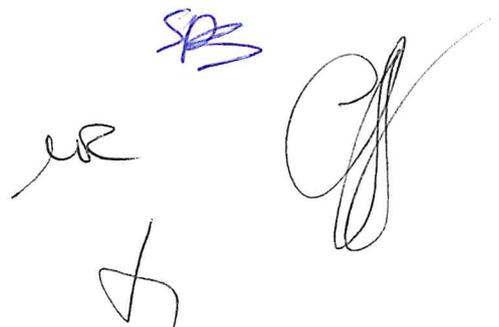
Art. 12 - Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

CAPO IV

Norme comuni



35



Art. 13 - Principi in materia di valutazione

Art. 14 - Attività articolate e singole

Art. 15 - Assegnazioni coincidenti di più attività

Art. 16 - Attività del personale dirigenziale

Art. 17 - Riduzione dell'incentivo in caso di ritardi o di incrementi dei costi

Art. 18 - Liquidazione dell'incentivo

Art. 19 - Informazione e confronto

Il presente Regolamento è emanato ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023 n. 36 (pubblicato nel S.O. n. 12 alla G.U. 31 marzo 2023, n. 77), e si applica nel caso di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture.

All'interno del presente regolamento il Codice dei contratti pubblici approvato con D.Lgs. n.36/2023, è menzionato come "Codice".

CAPO I – PRINCIPI GENERALI

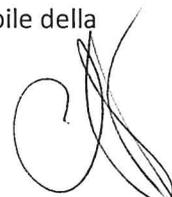
Art. 1 – Procedure di affidamento – Oneri per le attività tecniche

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

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



36



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

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

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

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

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

Art. 2 – Destinatari

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

Sono destinatari della quota incentivante a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento, i soggetti che svolgono le attività tecniche di cui all'allegato I.10 del nuovo codice dei contratti, approvato con d.lgs. 36/2023, fino alla sua abrogazione.

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

Art. 3 – Gruppo di lavoro



37



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

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

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

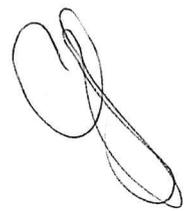
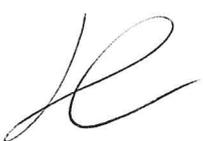
Al fine di valorizzare la professionalità dei dipendenti, l'individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili deve uniformarsi, laddove possibile, ai criteri della rotazione e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, nel rispetto delle competenze specifiche richieste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

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

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

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

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



Ove il "gruppo di lavoro" relativamente ad una procedura di affidamento non sia espressamente individuato, l'incentivo si intende destinato al RUP di riferimento della relativa procedura, da ripartirsi con eventuali i relativi collaboratori.

Art. 4 – Limite soggettivo dell'incentivo

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

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

Art. 5 – Esclusione dalla disciplina dell'incentivo

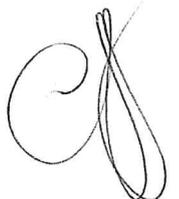
Sono esclusi dall'incentivazione di cui al presente Regolamento:

1. gli atti di pianificazione generale e/o particolareggiata anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche;
2. i lavori di importo inferiore a euro 40.000,00;
3. gli acquisti di beni e servizi non incentivabili ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e in particolare dall'art. 45 del d.lgs. 36/2023 e relativi allegati, nel rispetto dei presupposti ivi previsti per l'individuazione del direttore dell'esecuzione contrattuale;
4. i contratti esclusi dall'applicazione del Codice dei Contratti, ai sensi di quanto ivi previsto (il riferimento è, in particolare, all'art. 56 di detto Codice);
5. i lavori in amministrazione diretta (acquisizioni effettuate dalle stazioni appaltanti con materiali e mezzi propri o appositamente acquistati o noleggiati e con personale proprio o eventualmente);
6. i soggetti non incardinati contrattualmente nella struttura amministrativa.

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



39



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

Art. 6 – Centrali di committenza

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

Art. 7 – Quota del 20 per cento

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

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

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

1. la modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;
2. l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa;
3. l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli;
4. strutture ed impianti tecnologici e/o informatici.

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

1. attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti nella realizzazione degli interventi;



40



2. la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche;
3. la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale.

CAPO II – INCENTIVO PER LAVORI

Art. 8 – Graduazione della misura incentivante

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

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

Art. 9 – Disciplina delle varianti

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

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, the number '41' in the center, and several other initials on the right.

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

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

Attività tecnica	Percentuale (%)
RUP	30
Programmazione della spesa per investimenti	3
Collaborazione all’attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell’intervento	20
Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica	10
Redazione del progetto esecutivo	10
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	2
Verifica del progetto ai fini della sua validazione	5
Predisposizione dei documenti di gara	5
Direzione dei lavori	8
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	2

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, the initials 'SM' in the center, the number '42' below them, and several other signatures on the right.

Collaudo tecnico-amministrativo (se previsto diversamente da sommare alla
Regolare Esecuzione), o Regolare esecuzione, o Collaudo Statico (se previsto)

5

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

In assenza di collaboratori al RUP, le percentuali assegnate all'attività "Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento" si intende destinata al RUP.

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

CAPO III – INCENTIVO PER SERVIZI E FORNITURE

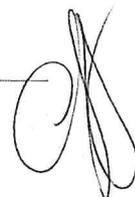
Art. 11 – Graduazione della misura incentivante

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

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



43



oltre 800.001,00

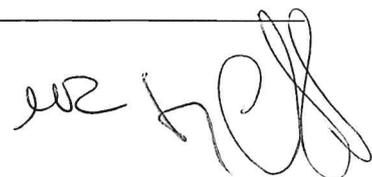
1%

Gli incentivi per gli appalti di forniture e servizi sono attribuiti a condizione che sia nominato il direttore dell'esecuzione, qualora non nominato di fatto è il responsabile del settore.

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

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

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



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

In assenza di collaboratori al RUP, le percentuali assegnate all'attività "Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento" si intende destinata al RUP.

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

CAPO IV – NORME COMUNI

Art. 13 – Principi in materia di valutazione

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

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

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

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

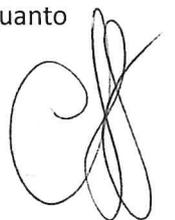
In ogni caso i dipendenti responsabili delle attività incentivate che violino obblighi posti a loro carico dalla legge e dai relativi provvedimenti attuativi o che non svolgano quanto assegnato con la dovuta diligenza sono esclusi dall'incentivazione.

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



45 SBZ

UR
L



Art. 14 – Attività articolate e singole

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

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

Art. 15 – Assegnazioni coincidenti di più attività

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

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

1. svolgimento da parte del RUP della verifica preventiva della progettazione (art. 42 del Codice);
2. effettuazione da parte del RUP della verifica di conformità per forniture e servizi (art. 116 del Codice);
3. espletamento da parte del RUP delle funzioni di direttore dell'esecuzione (art. 114 del Codice);
4. effettuazione da parte del direttore dell'esecuzione della verifica di conformità per forniture e servizi (art. 116, Codice).

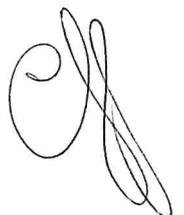
Art. 16 – Attività del personale dirigenziale

Ai sensi dell'art. 45/comma 4, ultimo periodo del Codice, è escluso dalla ripartizione dell'incentivo il personale con qualifica dirigenziale.

Nel caso in cui intere attività siano realizzate completamente da personale dirigenziale, le relative quote di incentivo costituiscono economia; qualora invece, oltre al dirigente, partecipino alle prestazioni collaboratori che non rivestano tale profilo, la quota da distribuire agli stessi è quantificata nella misura del 100 % dell'aliquota prevista per l'attività incentivata.



46



In deroga a quanto previsto dai commi 1 e 2 - ai sensi dell'art.8/comma 5 del DL 13/2023 relativamente gli interventi a valere sulle risorse del PNRR, è possibile erogare gli incentivi alle funzioni tecniche di cui al presente anche al personale di qualifica dirigenziale coinvolto nei relativi interventi, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n.75.

Art. 17 – Riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione

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

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

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

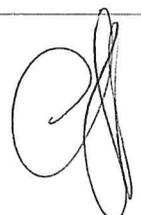
Qualora durante l'affidamento di contratti di servizi e forniture si verificano ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.

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

TABELLA A



47

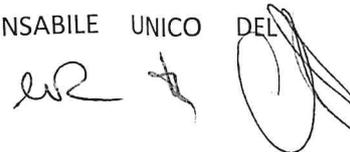


Tipologia incremento	di	Misura dell'incremento	Riduzione incentivo
1 - Tempi di esecuzione		Entro il 25% del tempo contrattuale	0%
		Dal 26% al 40 % del tempo contrattuale	20%
		Dal 41% al 70% del tempo contrattuale	40%
		Dal 71% al 100% del tempo contrattuale	60%
		Oltre il 100% del tempo contrattuale	100%
2 - Costi di realizzazione		Entro il 5% dell'importo contrattuale	0%
		Dal 6 al 20% dell'importo contrattuale	20%
		Dal 21% al 50 % dell'imposto contrattuale	40%
		Dal 51 % al 70% dell'imposto contrattuale	60%
		Oltre il 70% dell'importo contrattuale	100%

Art. 18 – Liquidazione dell'incentivo

La liquidazione del compenso è effettuata dal Segretario Comunale, sulla base di una relazione del Responsabile della competente struttura comunale (sentito il RESPONSABILE UNICO DEL



PROCEDIMENTO/RUP – se persona diversa dal predetto Responsabile) in ordine all'effettività di quanto svolto e dei relativi tempi; il Segretario comunale è tenuto all'accertamento ed attesta le specifiche attività svolte dal/i dipendente/i, tenuto conto delle apposite schede di rendicontazione riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura.

La liquidazione dell'incentivo avviene complessivamente per quanto maturato da ciascun dipendente nell'anno di competenza, dopo il termine dello stesso.

Ai fini della liquidazione, il predetto Responsabile di struttura predispose una scheda per ciascun dipendente assegnatario delle singole attività, contenente almeno:

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

La scheda di cui al comma precedente è controfirmata dai dipendenti interessati.

Nel caso di fasi esecutive particolarmente prolungate, comunque superiori all'anno, è possibile la remunerazione in più fasi delle attività già concretamente e positivamente svolte, liquidabili a far data del completamento delle stesse.

Art. 19 – Informazione e confronto

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

Art. 20 – Disposizioni finali

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



49

