COMUNE DI VIGARANO MAINARDA

Provincia di Ferrara

Verbale N. 3 della seduta della delegazione trattante tenutasi in data 19/12/2023
Oggi 19 dicembre 2023 sottoscrivono il presente **contratto collettivo decentrato integrativo valevole per il triennio 2023-2025 ed accordo *(Allegati A e A1)* per la determinazione dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del salario accessorio per il triennio 2023-2025,** in rappresentanza della parte pubblica e della parte sindacale, i componenti delle delegazioni trattanti così costituite:

Delegazione trattante Datoriale:

Dr. Pietro Veronese – Segretario Comunale – Presidente
Monica Barbi – Responsabile Settore AAGG-Protocollo -Personale - Segreteria- Demografici – Servizi alla persona, sociali e sanitari
Paolo Maria Mecca – Responsabile Settore Finanziario, Tributi ed Economato

Delegazione trattante Sindacale:

Righi Marco – CIGL
Nardone Daniele – UIL
Chiericati Marco – Rsu
Armelin Debora – Rsu
Ferron Gabriella – Rsu

Il presente verbale è stato redatto dalla Dott.ssa Barbi Monica in qualità di Responsabile del Settore Personale.
La presente seduta è stata formalmente convocata il giorno 19/12/2023 con nota prot.n. 19106;
La parte datoriale, nella persona del Presidente Dr. Veronese Pietro, dà atto che:
• La preintesa di contratto collettivo decentrato integrativo valevole per il triennio 2023-2025 ed accordo (Allegati A e A1) per la determinazione dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del salario accessorio per il triennio 2023-2025, unito ai regolamenti riguardanti l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva e dunque incidenti sul Fondo risorse decentrate, è stata sottoscritta il giorno 12 dicembre 2023, come da Verbale n. 2/2023, conservato agli atti d'ufficio;
• In data 13/12/2023 con prot.n. 18761, si è provveduto a trasmettere la Relazione Illustrativa e Tecnico-finanziaria, quale documento di accompagnamento all'ipotesi di contratto, accordo e dei relativi regolamenti allegati ai fini della certificazione dell'Organo di Revisione;
• con Verbale n. 27 del 13/12/2023 prot.n. 18818, il Revisore Unico dei Conti del Comune di Vigarano Mainarda ha espresso certificazione favorevole resa ai sensi dell'art. 40, comma 3 sexies, D.Lgs. 165/2001, sull'ipotesi di contratto (parte giuridica), accordo economico, Relazione Illustrativa e Tecnico – Finanziaria, regolamenti incidenti sul fondo;
• l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo valevole per il triennio 2023-2025 e di accordo (Allegati A e A1) per la determinazione dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del salario accessorio per gli anni 2023-2025 e relativi regolamenti allegati vigenti in quanto incidenti sull'utilizzo del fondo, secondo l'ipotesi sottoscritta dalla Delezione Trattante in data 12/12/2023, di cui al Verbale n. 2, è stata rilasciata alla Delegazione Trattante Datoriale con Delibera di Giunta Comunale n. 110 del 18/12/2023;

• che in occasione di precedente seduta, tenutasi in data 12/12/2023, le OO.SS hanno richiesto di inserire specifica dichiarazione congiunta nel verbale sottoscritto in occasione della preintesa del 12/12/2023 e che ora si riporta anche nel presente documento:

"Le parti Sindacali e la parte pubblica convengono di impegnarsi a valutare se rivedere le disposizioni contenute nel CCDI triennale di cui alla proposta odierna."

• la nota sopra indicata viene riportata nel presente verbale al fine rendere nota la richiesta stessa all'Amministrazione;

• in data 12/12/2023 la preintesa è stata altresì discussa in assemblea generale dei dipendenti;

VIGARANO MAINARDA, IL 19.12.2023

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

Per la parte Datoriale:		**Per la parte Sindacale:**	
Cognome e Nome	**Firma**	**Cognome e Nome**	**Firma**
Veronese Pietro		Righi Marco	
Barbi Monica		Nardone Daniele	
Mecca Paolo Maria		Chiericati Marco	
		Armelin Debora	
		Ferron Gabriella	

- ***CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO INTEGRATIVO DECENTRATO TRIENNIO 2023-2025 – Comparto Funzioni Locali (accordo normativo)***

- ***ACCORDO PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI E PRINCIPI GENERALI CHE SOVRAINTENDONO ALLE MODALITA' DI UTILIZZO DEL SALARIO ACCESSORIO PER GLI ANNI 2023-2025 (Allegati A e A1)***

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) TRIENNIO 2023-2025 – COMPARTO FUNZIONI LOCALI (ACCORDO NORMATIVO) DEL COMUNE DI VIGARANO MAINARDA

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI 6
CAPO I – Disposizioni Generali 6
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale 6
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza 6
Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto 6
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati (Art. 3 CCNL) 7
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE 7
CAPO I – Risorse e Premialità 7
Art. 5 – Quantificazione delle risorse (Art. 79 CCNL) 7
Art. 6 – Salario accessorio (Art. 73 CCNL) 7
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse 8
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie 8
CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree 8
Art. 8 – Criteri generali (Art. 14 CCNL) 8
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità 12
Art. 9 – Principi generali 12
Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis CCNL) 13
Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 CCNL) 14
Art. 12 – Compensi ulteriori 17
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge 17
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. 17
CAPO VI – Performance e Premio individuale 18
Art. 14 – Disciplina della performance e del premio individuale (Art. 81 CCNL) 18
CAPO VII – Sezione polizia locale 20
Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato. 20
Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada (Art. 98 CCNL) 20
Art. 17 – Indennità di servizio esterno (Art. 100 CCNL) 20
Art. 18 – Indennità di funzione (Art. 97 CCNL) 21
CAPO VIII – Retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione. 23
Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione (Art. 17 CCNL) 23
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO 25

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro 25
Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (Art. 53 CCNL 2016-2018) 25
Art. 21 – Reperibilità (Art. 24 CCNL 2016-2018) 26
Art. 22 – Turnazioni (Art. 30 CCNL) 26
Art. 23 - Attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo (Maggiorazione oraria) – Art. 24 CCNL del 24/09/2000 modificato dall'art. 14 del CCNL 5/10/2001. 27
Art. 24 – Lavoro straordinario e Banca delle ore (Art. 32 e 33 CCNL) 28
Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale (Art. 29 CCNL) 28
Art. 26 – Flessibilità dell'orario di lavoro (Art. 36 CCNL) 28
Art. 27 – Orario multiperiodale (Art. 31 CCNL) 29
CAPO II – Discipline Particolari 29
Art. 28 – Personale comandato o distaccato 29
Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo parziale 29
Art. 30 – Salario accessorio del personale a tempo determinato 29
Art. 31 – Lavoro somministrato 30
Art. 32 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione (Art. 22 - 23 CCNL) 30
Art. 33 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio (Art. 35 CCNL) 30
CAPO III – Welfare integrativo 31
Articolo 34 – Le attività del "welfare integrativo" (art. 82 CCNL) 31
CAPO IV – Disposizioni Finali 32
Art. 35 – Salute e sicurezza sul lavoro (Art. 7 comma 4 lett. m CCNL) 32
Art. 36 – Innovazioni tecnologiche (Art. 7 comma 4 lett. t CCNL) 32
Art. 37 – Clausola finale 32

CONTRATTAZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE REGOLATI DALL'ARTICOLO 45 DEL D.LGS 36/2023.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
   a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 Novembre 2022 (da ora solo CCNL);
   b) D.Lgs. n. 165/2001 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* (c.d. TUPI "Testo Unico sul Pubblico Impiego"), in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
   c) D.Lgs. n. 150/2009 *"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
   d) il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante *"Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*;
   e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 116 del 1.8.2002;
   f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 135 del 19.12.2012;
   g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018 limitatamente alle parti non abrogate.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (compreso gli scavalchi d'eccedenza di cui al art. 1, comma 557, della Legge 311/2004) - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso avrà vigenza triennale decorrente dalla data di sottoscrizione.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo verranno negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo (ultrattività dei contratti), salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
4. Il presente contratto decentrato, sostituisce ogni precedente accordo in materia salvo diversa decorrenza stabilita all'interno di specifici articoli e salvo non quanto più disciplinato e o esplicitamente abrogato.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che possa essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate su richiesta delle parti sindacali o su convocazione effettuata dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati (Art. 3 CCNL)

1. 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.
2. 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, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. 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.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse (Art. 79 CCNL)

1. La determinazione annuale 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 (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL potrà essere variato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse stanziate.
3. Gli importi delle indennità di cui al presente contratto verranno determinate dalle parti con cadenza annuale in sede di contrattazione.

Art. 6 – Salario accessorio (Art. 73 CCNL)

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili le seguenti voci di salario accessorio:
   a) premi correlati alla performance organizzativa;
   b) premi correlati alla performance individuale;
   c) premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL;
   d) le progressioni economiche all'interno delle aree, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
   e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 80 del CCNL.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
   a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
   b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
   c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
   d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
   a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, a prescindere dall'appiattimento retributivo;
   b) le risorse, attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
   c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
   d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; eventuale esame dei giudizi in contradditorio;
   e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
   f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
   g) sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l'impegno dei fondi viene assegnato ai Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione (EQ) dell'ente fermi restando gli ambiti di intervento rimessi alla contrattazione collettiva. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 6. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni area/settore, annualmente, concorda con l'Amministrazione.

CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree

Art. 8 – Criteri generali (Art. 14 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle aree si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportate nella Tabella A del CCNL 2019-2021

e per il personale delle Sezioni Speciali, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92,96, 102 e 106 del CCNL 2019-2021.

2. La decisione di attivare per ciascun anno le progressioni economiche è demandata alla sottoscrizione dell'accordo economico della medesima annualità di riferimento. L'ammontare delle risorse destinate alle progressioni economiche all'interno delle aree comprensive della quota della tredicesima è definito annualmente nell'accordo economico e dovrà trovare capienza esclusivamente nel limite delle risorse del fondo decentrato di parte stabile appositamente quantificate e rappresentate all'interno dello schema di utilizzo del fondo.
3. Annualmente in sede di contrattazione economica viene determinato il numero dei "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area anche alla luce delle risorse disponibili.
4. I criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali sono così definiti:

Criterio	Descrizione	Punti
Art. 14 comma 2 lett. d punto 1	Valutazioni	Max 60 punti (maggiore del 40%)
Art. 14 comma 2 lett. d punto 2	Esperienza professionale	Max 30 punti (minore del 40%)
Art. 14 comma 2 lett. d punto 3	Capacità culturali e professionali	Max 10 punti

5. **<u>In relazione al criterio di cui all'art. 14 comma 2 lett. d) punto 1 le parti convengono che:</u>**
   a) per la procedura di attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree si tiene conto della media aritmetica 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. 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. I punteggi prevedono due decimali arrotondati all'unità superiore se il numero successivo è pari o superiore a 0,5.
   b) le schede di valutazione della performance individuale di ciascun dipendente, titolare e non incaricato di EQ, utili ai fini della formulazione delle graduatorie, di cui alla selezione in argomento coincideranno con quelle depositate agli atti d'ufficio del Servizio Personale del Comune, elaborate in virtù dei sistemi di misurazione e valutazione della performance vigenti presso il Comune di Vigarano Mainarda nel triennio di riferimento;
   c) verrà altresì valorizzata, la valutazione della performance individuale conseguita dal dipendente avente diritto a partecipare alla selezione, nel corso di rapporti di lavoro a tempo determinato (no interinale) presso il Comune di Vigarano Mainarda, con mansioni del medesimo profilo e area di inquadramento qualificanti l'assunzione a tempo indeterminato presso il Comune di Vigarano Mainarda;
   d) saranno riparametrati i punteggi delle valutazioni effettuati con sistemi di valutazione differenti per i dipendenti provenienti da altre autonomie locali ed aventi diritto a partecipare alla presente procedura;
   e) nel caso di un dipendente appartenente:
      - all'area dei Funzionari non titolare di Elevata Qualificazione le specifiche risultanze delle valutazioni della performance individuale conseguite dallo stesso, come sopra definite, verranno adeguatamente ponderate in modo da renderle omogenee alla scala di valutazione della performance individuale dei dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari titolari di Elevata Qualificazione;

- all'area degli Istruttori ed incaricato di Elevata Qualificazione le specifiche risultanze delle valutazioni della performance individuale conseguite dallo stesso, in qualità di titolare di incarico di EQ, come sopra definite, verranno adeguatamente ponderate in modo da renderle omogenee alla scala di valutazione della performance individuale dei dipendenti appartenenti alla area degli Istruttori non titolari di EQ;

f) nel caso in cui un dipendente partecipi alla selezione, in quanto in servizio presso il Comune di Vigarano Mainarda al 01/01 dell'anno di riferimento ma sia transitato negli organici del Comune durante il triennio oggetto di valutazione della performance individuale saranno considerate, ai fini della formulazione delle graduatorie finali di merito, le valutazioni annuali della performance individuale ottenute presso il Comune di Vigarano Mainarda, se esistenti, indipendentemente dal periodo prestato presso l'ente. In caso di assenza delle predette valutazioni si applicherà la lett. d) del presente comma;

6. **In relazione al criterio di cui all'art. 14 comma 2 lett. d) punto 2** le parti convengono che per esperienza professionale si considera il periodo di prestazione resa nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso amministrazioni di comparti diversi a partire dall'ultima progressione economica o attribuzione dell'ultimo differenziale.
L'esperienza si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato.
Nel caso in cui il lavoratore abbia prestato servizio per un periodo inferiore alle 12 mensilità sarà computato come intera annualità il periodo di servizio di durata pari ad almeno 7 mesi continuativi. I periodi di prestazione inferiore a 7 mesi continuativi non saranno pertanto presi in considerazione.
Il più elevato punteggio attribuibile all'esperienza professionale **è pari a 30**. Il punteggio pari a 30 sarà assegnato al partecipante di ciascuna area contrattuale che ha conseguito il maggior periodo di prestazione resa con valutazione positiva, nel medesimo profilo od equivalente a quello di inquadramento al 31/12 dell'anno precedente all'attivazione della procedura. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore. La valutazione positiva è riferita agli ultimi 3 anni antecedenti l'indizione della procedura nel corso dei quali un eventuale anno con valutazione negativa non verrà conteggiato.

7. **In relazione al criterio di cui all'art. 14 comma 2 lett. d) punto 3** le parti convengono che il criterio relativo alle capacità culturali e professionali è calcolato in ragione di **1** punto per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione inerenti ai compiti e doveri di servizio, debitamente attestati dal soggetto organizzatore con superamento dell'esame finale, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a 12 ore, sino ad un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi lavoro, D.Lgs. 81/2008, Anticorruzione e trasparenza eccetera). Nel caso di possesso o acquisizione di un titolo di studio, inerente al servizio e superiore a quello di accesso il lavoratore ha diritto a 5 punti.
I corsi di formazione e i titoli di studio già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.
Il massimo punteggio attribuibile al criterio delle capacità culturali e professionali è **pari a 10**.

8. La somma del punteggio ottenuto sulla base dei fattori di cui ai commi 5,6,7 verrà poi maggiorata applicando le seguenti percentuali nel caso in cui si realizzino i relativi presupposti (si tiene conto anche delle progressioni economiche nella categoria ottenuto in applicazione dei precedenti contratti nazionali, eventualmente anche in altri enti dai quali il lavoratore sia transitato per mobilità con prosecuzione del rapporto di lavoro):

Anni compresi tra la decorrenza dell'ultima progressione economica e la decorrenza della progressione economica in svolgimento (le frazioni di anno non vengono arrotondate)	Maggiorazione del punteggio
6 anni o più	3%

9. Le parti preso atto dei principi previsti dall'art. 14 del CCNL 2019-2021 in materia di progressione economica all'interno delle aree, fissano i seguenti criteri generali di accesso alla procedura in argomento e di riconoscimento delle suddette progressioni economiche che saranno validi fino a quando sarà efficace il presente contratto. Nello specifico l'accesso alla progressione economica e l'attribuzione della stessa, nelle rispettive annualità di vigenza del presente contratto decentrato, fermo restando la necessità di sottoscrizione preventiva dell'accordo economico per ciascuna annualità di riferimento, attraverso il quale è adottata formalmente la decisione di attivare dell'istituto, sarà soggetta alle seguenti regole:
   a) potranno accedere esclusivamente i **dipendenti assunti a tempo indeterminato** presso l'Ente alla data del **01/01 di ciascuna annualità di riferimento che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.** Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
   b) non aver raggiunto il numero massimo di differenziali stipendiali previsti per l'area di appartenenza (tabella A allegata al CCNL 16.11.2022);
   c) potranno accedere i dipendenti che non hanno ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, oltre che nell'anno corrente, in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento;
   d) hanno altresì diritto a partecipare i dipendenti assunti a tempo indeterminato dall'ente, alla data del **01/01** di ciascuna annualità di riferimento, **comandati e/o distaccati e/o in convenzione** presso enti, amministrazioni e/o aziende. A tal fine si provvederà ad acquisire le informazioni e le eventuali valutazioni dall'ente utilizzatore in tempo utile per assicurare la partecipazione alla selezione da parte dei dipendenti. Nei casi di comandi e/o distacchi e/o convenzioni parziali avrà valenza unicamente la valutazione effettuata presso il Comune di Vigarano Mainarda in quanto titolare del rapporto di lavoro;
   e) la decorrenza della selezione e quindi anche l'attribuzione del differenziale è fissata per ciascuna annualità di riferimento al **01/01**;
   f) l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata alla **sola annualità** di riferimento per ciascun anno di attivazione dell'istituto in argomento;
   g) il dipendente deve aver maturato **all'01/01 di ciascuna annualità di riferimento** un periodo minimo di permanenza, complessivamente reso, nella posizione economica in godimento pari ad **almeno 36 mesi**. Ai fini del raggiungimento del suddetto periodo di minimo di permanenza verranno valorizzati anche i periodi di servizio prestati con contratto individuale di lavoro a tempo determinato (no interinale) dal dipendente presso il Comune di Vigarano Mainarda, con mansioni del medesimo profilo e area di inquadramento qualificanti l'assunzione a tempo indeterminato presso il Comune di Vigarano Mainarda;
   h) verranno formulate graduatorie distinte tra il personale dipendente appartenente alle seguenti aree contrattuali: **Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;**
   i) per ciascuna annualità di riferimento potranno essere attribuiti un numero di differenziali stipendiali **non superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto a partecipare** alle procedure attivate annualmente per tutte le aree dell'ente;
   j) nel caso in cui dipendenti all'interno della medesima area conseguano **un uguale punteggio**, i criteri in ordine di priorità per l'attribuzione della progressione, maturati alla data di indizione della singola procedura selettiva, sono i seguenti:
      a) **maggior anzianità** nella posizione economica attualmente rivestita;
      b) **in caso di ulteriore parità al dipendente più anziano di età.**

10. In sede di contrattazione economica annuale sulla base delle risorse effettivamente disponibili saranno determinate le risorse che per ciascuna area dell'Ente verranno utilizzate ai fini dell'attribuzione della progressione economica.
I criteri per il riparto degli importi destinati ai differenziali stipendiali risultano essere i seguenti:

    - ai fini della definitiva quantificazione del numero di differenziali attribuibili, si definisce che il budget assegnato per singola area costituisce il limite massimo utilizzabile, pertanto verrà progressivamente ridotto secondo lo scorrimento della graduatoria definita.

    - i singoli resti non utilizzati per la procedura di attribuzione dei differenziali stipendiali, nel rispetto dei criteri di cui ai commi precedenti, resteranno a disposizione per eventuali progressioni economiche attribuibili a partire dalla categoria più bassa. Qualora non fosse possibile i resti non utilizzati per la procedura di attribuzione dei differenziali resteranno a disposizione del fondo e finanzieranno le premialità legate alle performance dei dipendenti negli anni di riferimento.

11. La modalità di svolgimento delle selezioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali, per ciascun anno di vigenza del presente contratto decentrato, avverrà con le seguenti modalità:
    - il Servizio Personale dell'Ente provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali secondo i criteri definiti nei punti precedenti e nell'accordo economico dell'annualità di riferimento, mediante **pubblicazione, per 10 giorni, di apposito avviso all'Albo Pretorio dell'ente**, per la conoscenza da parte dei dipendenti interessati. Copia degli avvisi di selezione viene inviata alla R.S.U. e Organizzazioni Sindacali;
    - l'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alle selezioni **avviene sulla base delle istanze presentate dai dipendenti entro il termine riportato nell'avviso. I candidati nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati fatta eccezione per i corsi di formazione per ciascuno dei quali dovrà essere prodotta specifica attestazione rilasciata dal soggetto organizzatore;**
    - il Servizio Personale elabora il materiale di lavoro per ciascuna area di inquadramento sulla base di criteri di cui ai commi precedenti.
    - a conclusione del processo svolto dal Servizio Personale dell'Ente, di cui al punto precedente, il Responsabile del Settore Personale trasmette copia di tutto il materiale elaborato e utilizzato a tal fine al Segretario Comunale, in qualità di Presidente della Delegazione Trattante Datoriale, il quale predispone ed approva le distinte graduatorie, così come definite dal presente articolo;
    - le graduatorie, formulate dal Segretario Comunale vengono pubblicate, a cura del Servizio Personale, all'Albo Pretorio e diventano definitive ed efficaci, se nel termine **di 10 giorni** dalla pubblicazione non vengono presentati allo stesso servizio, ricorsi per eventuali errori od omissioni;
    - divenute esecutive le graduatorie di cui al comma precedente, il Servizio Personale provvede ai successivi adempimenti per l'adeguamento del trattamento economico.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e non competono in caso di assenza dal servizio.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario titolare di incaricato di EQ.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario titolare di incarico di EQ.
8. In caso di rapporto di lavoro a part-time o a tempo determinato le indennità sono opportunamente rapportate salvo le eccezioni eventualmente specificate per singoli istituti.
9. L'ammontare specifico concordato tra le parti delle singole indennità nel rispetto della normativa vigente è definito nell'accordo per la determinazione dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del salario accessorio (accordo economico).

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis CCNL)

1. Ai fini della corresponsione delle indennità di condizioni di lavoro si individuano le seguenti attività rischiose e disagiate stabilite dal CCNL 2016-2018 all'art. 70-bis:

A. <u>ATTIVITÀ DISAGIATE</u>:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.
Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e 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. Vengono individuiate a titolo esemplificativo le seguenti figure purché caratterizzate da uno dei fattori di disagio sopra indicati:
  - personale esposto a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti a ogni situazione climatica ecc.);
  - personale esposto a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio per verifiche, controlli, sopralluoghi;
  - personale esposto a situazioni di disagio connesse a prestazioni lavorative svolte con particolari modalità temporali, connesse ad eventi a carattere istituzionale, manifestazioni culturali, sportive o religiose, interventi d'urgenza in caso di eventi eccezionali ed imprevisti.

B. <u>ATTIVITÀ A RISCHIO, e pertanto pericolose o dannose per la salute:</u>

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- l'utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- le attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- le attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- le prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi, 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.

A titolo meramente esemplificativo, rientra nella fattispecie sovra esposta, di cui alla **tipologia B)**, il seguente personale di servizio afferente alle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori:

- giardiniere
- addetto ai servizi tecnico-manutentivi
- elettricista
- messo notificatore
- dipendenti che fanno uso continuativo di veicoli di servizio.

C. MANEGGIO VALORI

L'indennità correlata ad attività implicanti il maneggio di valori, compete ai dipendenti adibiti in via continuativa, intendendo con tale espressione per almeno la metà delle giornate lavorative mensili utili, a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "Agenti Contabili" ed Economo, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui alla presente lettera. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa. Si considera "maneggio di valori" il maneggio di: denaro contante, buoni pasto, buoni carburante, ecc...). Nell'ambito dell'attuale assetto organizzativo dell'Ente i servizi adibiti in via continuativa al maneggio valori di cassa sono i seguenti:

- Servizio economato
- Servizi demografici
- Servizio polizia locale

2. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti sopra esposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto alle indennità sopraesposte che sono di esclusiva competenza del Funzionario titolare di incarico di EQ.
3. L'erogazione dell'indennità ricadenti nella **tipologia A)** avviene annualmente a consuntivo su specifica richiesta di liquidazione effettuata dal Responsabile di Settore di riferimento.
4. L'erogazione dell'indennità riconosciuta in quanto qualificata nella **tipologia B):** avviene di norma, il mese successivo al periodo di riferimento, con riferimento a quanto maturato nel mese precedente al periodo di riferimento, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze. Ai fini del riconoscimento della predetta indennità giornaliera si considerano unicamente i giorni di effettiva presenza in servizio, pertanto non saranno utili al conteggio le assenze per ferie, lavoro agile, malattia ed ogni altra assenza per l'intera giornata.
5. L'erogazione dell'indennità per attività implicanti il maneggio di valori ricadente nella **tipologia C),** avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
   - dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
   - dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art. 84, comma 1, del CCNL viene erogata sulla base dei seguenti criteri generali:
   a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario titolare di EQ, con atto

scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree di cui alla tabella A del CCNL (non titolari di EQ);

b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;

c) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

2. A titolo esemplificativo, si individuano le fattispecie previste dall'art. 84 comma 1 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021.

3. L'importo massimo annuo lordo dell'indennità di responsabilità può variare da € 3.000,00 euro annui lordi, elevabili fino ad un massimo di euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.

4. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate sulla base delle modalità da definirsi nell'atto di individuazione degli aventi diritto adottato con atto formale da parte del Responsabile di Settore o annualmente in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto oppure anche mensilmente.

5. L'erogazione dell'indennità non è correlata, in modo automatico, alle assenze dal lavoro, comunque effettuate dal dipendente, utilizzandosi, ai fini della sua erogazione, il criterio della prevalenza del servizio effettivamente prestato calcolato con riferimento all'anno o al mese di competenza, a seconda del periodo di riferimento per il solo riconoscimento. È mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi; è anno di servizio quello lavorato per almeno 180 giorni.

6. Le suddette indennità, in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). Sono fatte salve ulteriori specifiche, ai fini del suddetto proporzionamento, contenute negli atti di incarico per specifiche responsabilità e svolti per periodi inferiori all'anno qualora esistenti.

7. Ai fini della preventiva ricognizione interna presso i Responsabili dei Settori, necessaria per il rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo, a inizio anno ogni Responsabile individua il fabbisogno delle posizioni con specifiche responsabilità all'interno della propria Struttura in maniera limitata e con i criteri previsti dal presente articolo. La rilevazione viene trasmesso al Servizio Personale e al Presidente della delegazione trattante.

8. Criteri per l'attribuzione delle indennità per particolari responsabilità.

   Ai fini dell'individuazione delle posizioni cui attribuire le indennità per specifiche responsabilità il Responsabile del settore organizzativo di riferimento tenuto comunque presente quanto preliminarmente già sopra esplicitato, dovrà attenersi ai seguenti criteri:

   - deve trattarsi di responsabilità distintiva rispetto a quella che possa essere ordinariamente pretesa, anche in relazione al contesto organizzativo specifico.
   - potrà essere comparativamente valutato il livello di responsabilità in relazione al livello di responsabilità assunto da personale di categoria più elevata e/o titolare di posizione organizzativa.
   - deve essere considerato il grado di specializzazione che viene richiesto in relazione alla pluralità ed all'importanza dei processi tecnico/amministrativi ed alle questioni da trattare e risolvere.
   - deve essere considerato il grado dei rapporti diretti con gli organi politici e le posizioni organizzative, anche di altri settori dell'ente.

- deve essere considerato l'aspetto quantitativo dei provvedimenti comportanti responsabilità, sotto l'aspetto della complessità, della discrezionalità e della rilevanza economico finanziaria degli stessi.
- devono essere valorizzate posizioni che implicano responsabilità di coordinamento, considerato anche il numero e la tipologia del soggetto a coordinamento, come pure responsabilità di procedimenti complessi.
- deve essere considerato il numero degli ambiti e dei processi nei quali la posizione è chiamata ad esercitare le responsabilità.

CRITERI PER LA PESATURA DELLE INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'.

A- 40 PUNTI APPARTENENZA ALL'AREA

B- 30 PUNTI COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'

C- 30 PUNTI LIVELLO DI AUTONOMIA

Criteri esplicatori degli indicatori

PUNTI	***APPARTENENZA ALL'AREA- MAX 40 PUNTI***
40	*Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che vengono investiti degli incarichi*
30	*Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti all'area degli Istruttori che vengono investiti degli incarichi*
20	*Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti all'area degli Operatori Esperti che vengono investiti degli incarichi*

PUNTI	***COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA'- MAX 30 PUNTI***
30	*Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno.* *Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.*
25	*Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi dei massimo vertice politico dell'Ente, ecc.).*
15	*Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza.*

PUNTI	***LIVELLO DI AUTONOMIA***
30	*Elevato livello di autonomia o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.*
20	*Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi, l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.*
10	*Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del settore organizzativo di riferimento.*

MODALITA' DI CALCOLO

Somma destinata e disponibile sul fondo/(∑ a+b+c quali punteggi di tutte le posizioni)(∑ a+b+c quali punteggi individuali)= indennità individuale (con il limite di € 4.000,00 per posizione Area dei Funzionari ed Eq, € 2.500 per area Istruttori ed € 1.500 per le posizioni area Operatori Esperti). Il risultato viene riparametrato in dodicesimi rispetto al periodo di esercizio della specifica responsabilità.*

9. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca.
10. La presente disciplina trova applicazione con decorrenza a far data dalla sottoscrizione definitiva del CCDI relativo al triennio 2023/2025 normativo ed economico. Per quanto intercorso dal 1° gennaio 2023 e fino alla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI 2023-2025 trova applicazione il precedente CCDI 2020-2022.

Art. 12 – Compensi ulteriori.

1. Possono essere previsti ulteriori incentivi economici definiti annualmente in sede di accordo economico tenuto conto delle risorse disponibili che saranno appositamente definite con atto di Giunta Comunale. Tali risorse andranno a remunerare le attività svolte dal personale di volta in volta adibito ai servizi aggiuntivi quali a titolo esemplificativo:
   - compensi al personale dipendente adibito al conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione.
2. La maturazione del diritto alla liquidazione degli importi spettanti ai dipendenti in argomento avverrà, per ciascuna annualità di riferimento, annualmente in un'unica soluzione, successivamente alla valutazione del raggiungimento dell'obiettivo di PDO ricomprendente il presente progetto.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1. **<u>Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.</u>**

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- 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;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.

2. **<u>Compensi di cui all'art. 73 comma 1 lett. d CCNL.</u>**

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a titolo esemplificativo e non esaustivo a:

- incentivi tecnici (art. 45, d.lgs. 36/2023);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione IMU (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);

- 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).

Per quanto riguarda le fattispecie di incentivi previsti per il personale discendenti da disposizioni di legge e subordinati all'adozione di specifici regolamenti, quali i seguenti:

- **il regolamento per la disciplina della costituzione, dei criteri e delle modalità di riparto del fondo per incentivi per le funzioni tecniche;**
- **il regolamento per la ripartizione degli incentivi per l'attività di controllo dell'IMU;**

In calce al presente accordo vengono altresì definiti i criteri di riparto degli incentivi per le funzioni tecniche regolati dall'articolo 45 del d.lgs 36/2023.

Durante il periodo di vigenza del presente CCDI 2023-2025 potranno altresì essere contrattati nuovi regolamenti disciplinanti fattispecie di incentivi previsti da successive normative in materia, fermo restando la possibile necessità di adeguamento dei fondi e accordi di utilizzo del salario accessorio.

3. Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011.

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.
Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del titolare di EQ del Settore competente.
Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 2016-2018, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

4. Compensi Istat

Le parti prevedono la possibilità che durante il periodo di vigenza del contratto possano essere corrisposti specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, resi al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi 67, comma 3, lett. c) del CCNL 2016-2018 richiamato dall'art. 79 comma 2 lettera a) del CCNL 2019-2021.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 – Disciplina della performance e del premio individuale (Art.80 e 81 CCNL)

1. Le parti condividono i seguenti criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance dei dipendenti durante la vigenza del presente contratto:

1) SOGGETTI BENEFICIARI

Saranno valutati al fine del riconoscimento del salario accessorio di produttività collettiva:

I dipendenti a tempo indeterminato in servizio per tutto l'anno di riferimento, sia a tempo pieno che a tempo parziale;

I dipendenti a tempo indeterminato assunti o cessati nel corso dell'anno. La remunerazione viene rapportata in 365/esimi al periodo lavorativo prestato. Avrà diritto alla remunerazione il dipendente a tempo indeterminato con un'attività lavorativa di almeno sessanta giorni di effettiva presenza nell'anno considerato.

I dipendenti a tempo determinato, qualora abbiano prestato attività lavorativa per almeno 6 mesi continuativi.

2) SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DA APPLICARE

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale (SMIVAP) del personale dipendente e dei titolari di posizione organizzativa attualmente vigente è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 135 del 19.12.2012. Qualora durante il periodo di vigenza del presente contratto venisse aggiornato il vigente SMIVAP oppure venisse adottato un nuovo SMIVAP ai fini del riparto dei premi correlati alla performance dei dipendenti non titolari di EQ si applicherà il SMIVAP in relazione alla data di decorrenza degli effetti stabilita nell'atto di adozione del sistema stesso.

3) RIPARTO DELLA QUOTA DEFINITA "DISPONIBILITÀ PER PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE"

La quota di risorse del fondo decentrato che residua dalla quantificazione preventiva degli utilizzi previsti, per ciascuna annualità di riferimento, denominata *"Disponibilità per premi correlati alla performance"*, volta a remunerare la generale produttività collettiva del personale, verrà suddivisa tra i seguenti utilizzi previsti dall'art. 80, comma 2 lett. a) e b) del CCNL 2019—2021:

PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA a cui destinare un importo non superiore al 30% delle risorse di parte stabile del fondo che residuano rispetto agli utilizzi previsti per l'annualità di riferimento.

A tal proposito, sino al perdurare della vigenza del SMIVAP approvato con DGC 135/2012, la misurazione della performance organizzativa, conseguita da ciascun dipendente non titolare di EQ, corrisponderà al parametro definito: "RISULTATI CONSEGUITI".

PRFMI CORRELATI Al LA PERFORMANCE INDIVIDUALE a cui destinare almeno una quota pari al 30% delle risorse del fondo di parte variabile, previste, al netto di quelle stanziate ai sensi delle lett. c), f) e g) dell'art. 67, comma 3 del CCNL 2016 — 2018, richiamato dall'art. 79 comma 2 lettera a) del CCNL 2019-2021, oltre che un importo non inferiore al 70% delle risorse di parte stabile residuali rispetto agli utilizzi previsti;

A tal proposito, sino al perdurare della vigenza del SMIVAP approvato con DGC 135/2012, la misurazione della performance individuale, conseguita da ciascun dipendente non titolare di EQ, si fonderà su tutti i parametri di valutazione previsti nel suddetto SMIVAP ad esclusione di quello definito: "RISULTATI CONSEGUITI", in quanto, come sopra concordato, detto parametro costituirà la base di misurazione della performance organizzativa dei dipendenti non titolari di EQ.

Le percentuali di riparto, della quota denominata "Disponibilità per premi correlati alla performance, tra premi correlati alla performance organizzativa ed individuale sopra riportate dovranno essere mantenute anche in sede di consuntivazione dell'impiego del fondo, una volta determinati gli eventuali risparmi rispetto alla previsione di utilizzo per i singoli istituti di seguito regolati nel presente contratto.

4) DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 2019-2021, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione per tempo vigente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti riferiti alla performance individuale al personale valutato positivamente e verrà erogata fino ad un massimo di n.3 dipendenti.

In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- non aver conseguito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;
- della media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
- anzianità di servizio presso il Comune;
- minore età;

CAPO VII – Sezione polizia locale

Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
   - articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
   - articolo 56-ter del CCNL 2016-2018;
   - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
   - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada (Art. 98 CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 98 CCNL le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente, nella quota da questo determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c) e 5, del D.Lgs. n. 285/1992, sono destinati alle finalità di cui al medesimo articolo.

2. L'importo degli incentivi sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta Comunale.

Art. 17 – Indennità di servizio esterno (Art. 100 CCNL)

4. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL, viene erogata al personale di Polizia Locale non titolare di incarico di EQ che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
5. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa qualora siano svolti servizi esterni per almeno la metà delle giornate lavorative mensili utili.
6. La misura dell'indennità viene stabilità in sede di contrattazione economica.
7. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 50% di orario giornaliero in servizi esterni.
8. L'indennità spetta per ogni giornata di effettivo svolgimento di servizio esterno che mensilmente venga attestata dal Responsabile di servizio. Essa compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
9. L'indennità di cui al presente articolo:
   a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del CCNL 2019-2021;
   b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
   c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
   d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
10. L'indennità di servizio esterno è calcolata, tenuto conto di quanto su esposto e dei dati ricavati dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze e liquidata dal Responsabile del Settore sulla base dei servizi esterni effettivamente svolti dal personale adibito al servizio ed è erogata, di norma, il mese successivo al periodo di riferimento.
11. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di aggiornamento del presente contratto o comunque di sottoscrizione della parte economica, si possano modificare le presenti clausole per renderle conformi alle disposizioni in materia adottate da altri Enti con cui si intrattengono rapporti convenzionali.

Art. 18 – Indennità di funzione (Art. 97 CCNL)

1. In relazione all'art. 7 comma 4 lett. w) del CCNL, l'indennità di cui all'art. 97 del CCNL viene erogata al personale (non incaricato di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. Le posizioni destinatarie dell'indennità di cui al presente articolo sono individuate Responsabile del Settore, con proprio atto scritto e motivato, nell'ambito del budget economico annuale destinato al riconoscimento dei trattamenti economici accessori.
3. L'indennità di funzione per la polizia locale viene erogata secondo i criteri e misure riportati di seguito. Il sistema di ponderazione dell'indennità è sviluppato, in base CCNL, sulle seguenti tre variabili:

   - **GRADO RIVESTITO**
   - **RESPONSABILITA' CONNESSE AL RUOLO**
   - **PECULIARITA' DIMENSIONALI, ISTITUZIONALI, SOCIALI, AMBIENTALI DELL'ENTE**

Ogni variabile viene graduata secondo la posizione rivestita dal dipendente della polizia locale, al fine di determinare il valore dell'indennità da riconoscere al singolo ruolo esaminato, come segue:

GRADO RIVESTITO

A ciascun grado viene assegnato un parametro moltiplicatore che viene sviluppato secondo la rilevanza del grado ricoperto, come segue:

a. **Agente (Area degli Istruttori) parametro 10**
b. **Sottufficiale (Area degli Istruttori o dei Funzionari ed E.Q.) parametro 20**
c. **Ufficiale (Area dei Funzionari ed E.Q.) parametro 30**

RESPONSABILITA' CONNESSE AL RUOLO

L'assetto delle responsabilità viene articolato su tre variabili di attività che ogni grado e ruolo può essere chiamato ad assumere, come di seguito rappresentato a cui si assegna un peso indifferenziato pari a 5:

I. Responsabilità su progetti moltiplicatore 5
II. Responsabilità su funzioni moltiplicatore 5
III. Responsabilità su servizi moltiplicatore 5

PECULIARITA' DIMENSIONALI, ISTITUZIONALI, SOCIALI E AMBIENTALI DELL'ENTE

Le peculiarità prescritte dall'art. 97, comma 2, del CCNL 16.11.2022 sono riferite alle caratteristiche della singola Amministrazione individuate tra quelle di seguito rappresentate, in applicazione dei criteri dettati dal citato CCNL:

- ente con ordinarie competenze in ambiti della sicurezza urbana, tutela dell'ambiente e tutela sociale, con limitate criticità sociali e non rilevanti disagi socio-economici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: indice **0,5;**
- ente con rilevanti competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con significative criticità sociali e con rilevanti disagi socio-economici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: indice **0,7;**
- ente con elevate ed ampie competenze in ambiti della sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e della tutela sociale, con elevate criticità sociali e con estesi disagi socio-economici, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne: indice **0,9;**

Il range di riconoscimento dell'indennità, al fine di renderla compatibile con il grado rivestito e le connesse responsabilità, viene sviluppato su tre aree economiche, che rappresentano l'ambito di intervento dei parametri sopra riportati, come di seguito indicato:

a. **Agente** (Area degli Istruttori) **fino ad € 1.500,00**
b. **Sottufficiale** (Area degli Istrutt. E dei Funz. Ed E.Q.) **da € 1.500,00 sino ad € 3.000,00**

c. **Ufficiale** (Area dei Funzionari ed E.Q.) **da € 3.000,00 sino ad € 4.000,00**

Il sistema di determinazione del valore dell'indennità, pertanto, si collocherà nell'ambito della fascia economica individuata dall'Amministrazione secondo la seguente tipologia di calcolo:

Punteggio di posizione= parametro grado rivestito * moltiplicatore per responsabilità di Funzioni *indice di peculiarità Ente

Valore indennità= valore max dell'indennità per grado*punteggio di posizione/punteggio max conseguibile dal ruolo

Esempio di calcolo per un sottufficiale:

20*5*0,5=50 (punteggio di posizione)

3000*50/90= 1.670 (valore indennità)

4. Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto scritto del Responsabile del Servizio di polizia locale (Comandante di polizia locale), che individua i nominativi del personale ai quali sono attribuite le specifiche responsabilità connesse al grado ed al ruolo rivestiti, ne determina la misura entro i limiti indicati in precedenza osservando i criteri previsti dal presente articolo.
5. Le attribuzioni economiche devono, comunque, risultare compatibili con l'entità delle risorse messe a disposizione del dirigente competente nell'ambito del budget annuale di salario accessorio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
6. Gli importi dell'indennità indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno solare; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale con rapporto a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative (settimanali o mensili) contrattualmente determinate.
7. L'erogazione dell'indennità, che può avvenire annualmente o mensilmente, non è correlata, in modo automatico, alle assenze dal lavoro, comunque effettuate dal dipendente, utilizzandosi, ai fini della sua erogazione, il criterio della prevalenza del servizio effettivamente prestato calcolata con riferimento all'anno o al mese di competenza, a seconda del periodo di riferimento per il solo riconoscimento. E' mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi; è anno di servizio quello lavorato per almeno 180 giorni.
8. Le suddette indennità, in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). Sono fatte salve ulteriori specifiche, ai fini del suddetto proporzionamento, contenute negli atti di incarico per indennità di funzione e svolti per periodi inferiori all'anno qualora esistenti.
9. L'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento, con riferimento al grado ed al ruolo rivestiti dal dipendente interessato.
10. L'indennità di cui al presente articolo:
    a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 2019-2021;
    b) 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;
    c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 2019-2021;
    d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
    e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del CCNL 2019-2021;
    f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

11. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di aggiornamento del presente contratto o comunque di sottoscrizione della parte economica, si possano modificare le presenti clausole per renderle conformi alle disposizioni in materia adottate da altri Enti con cui si intrattengono rapporti convenzionali.

12. La presente disciplina trova applicazione con decorrenza a far data dalla sottoscrizione definitiva del CCDI relativo al triennio 2023/2025 normativo ed economico. Per quanto intercorso dal 1° gennaio 2023 e fino alla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI 2023-2025 trova applicazione il precedente CCDI 2020-2022.

CAPO VIII – Retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione.

Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione (Art. 17 CCNL)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di EQ:
   a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ previste nell'ente, viene destinata una quota pari almeno al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime EQ;
   b) la liquidazione della retribuzione di risultato compete agli incaricati di EQ che conseguano una valutazione positiva minima complessiva così come definita dal sistema di misurazione e valutazione della performance per tempo vigente, che ne consenta l'accesso;
   c) costituiscono ulteriori requisiti minimi all'accesso alla retribuzione di risultato per le EQ;
      - l'assenza di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento, ad eccezione del richiamo verbale;
      - l'aver conseguito una presenza effettiva in servizio, riferita al periodo di attribuzione dell'incarico di EQ di almeno **100 ore**. Detto monte ore non viene riproporzionato qualora l'incarico sia stato costituito o cessato in corso d'anno;
   d) i titolari di EQ. Che durante l'anno hanno costituito e cessato l'incarico o lo abbiamo svolto non a tempo pieno presso l'ente, percepiscono la retribuzione di risultato in relazione al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico, fermo restando il rispetto dei requisiti minimi per l'accesso a tale premialità sopra indicati;
   e) per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim, compatibilmente con le risorse disponibili, nei limiti di legge e di quelli previsti dal CCNL e secondo i criteri indicati nel medesimo art. 17 comma 5 CCNL. La definizione del valore sarà debitamente indicata nell'apposito atto di incarico (decreto sindacale), tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito e del grado di conseguimento degli obiettivi. L'attribuzione dell'ulteriore importo sopra indicato al lavoratore titolare dell'incarico di EQ ad interim è comunque subordinata ai seguenti requisiti minimi di accesso:
      - aver conseguito, in riferimento all'attività oggetto di incarico ad interim, una valutazione positiva minima complessiva così come definita dal sistema di misurazione e valutazione della performance per tempo vigente, che consenta l'accesso alle EQ. Alla liquidazione alla retribuzione di risultato di competenza;
      - l'assenza di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento, ad eccezione del richiamo verbale;
   f) le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di EQ disciplinati dall'art. 16, comma 4, del CCNL.
   g) le risorse economiche destinate a finanziare annualmente la retribuzione di risultato delle EQ sono quantificate dalla Giunta Comunale, garantendo il rispetto di quanto prescritto al comma 4 dell'art. 17 del CCNL 2019-2021;

h) il budget iniziale da destinare alle retribuzioni di risultato delle EQ dell'ente (come quantificato al punto precedente) a cui andranno sottratte le somme necessarie a remunerare gli eventuali incarichi ad interim conferiti, fatta salva l'ipotesi in cui dette ultime somme non trovino capienza del tutto o in parte da eventuali risparmi a valere sulle retribuzioni di posizione appositamente stanziate per le EQ., verrà distribuito secondo i criteri del presente articolo.

i) ai titolari di EQ destinatari di compensi aggiuntivi, ricompresi tra quelli previsti all'art. 20 del CCNL 2019-2021, in attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, si applica la correlazione tra detti ulteriori compensi aggiuntivi e la retribuzione di risultato, definita come segue:

Compensi effettivamente percepiti durante l'anno di riferimento derivanti da specifiche disposizioni di legge previsti all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 2019-2021 (*)	**Abbattimento della Retribuzione di risultato spettante nel medesimo anno**
Fino a Euro 2.999,99	0%
Da Euro 3.000,00 a 6.000,00	30%
Da Euro 6.000,01 a 9.000,00	70%
Oltre 9.000,01	100%

(*) compensi al netto di oneri riflessi ed Irap a carico dell'Amministrazione

j) l'ammontare del premio massimo annuo conseguibile da ciascun titolare di EQ, a titolo di retribuzione di risultato, è determinato applicando, all'ammontare del budget iniziale da destinare alle retribuzioni di risultato delle EQ dell'ente, così come definito alla lett. g) ed h) la medesima percentuale di incidenza della rispettiva retribuzione di posizione annua assegnata sul totale delle risorse destinate annualmente alla corresponsione di tale istituto contrattuale;

k) in caso di raggiungimento di valutazioni complessive, da parte dei titolari di EQ che non consentano l'attribuzione del premio massimo come sopra determinato, l'importo del premio effettivamente conseguito dalla EQ sarà adeguatamente riproporzionato come segue:

premio massimo conseguibile dalla EQ. Di FASCIA..... "X" % premio ottenuta in base alla valutazione complessiva conseguita dalla EQ.

=

premio effettivamente conseguito per l'anno dalla EQ."

l) nel caso in cui nell'anno:

- un titolare di EQ: non consegua l'accesso alla liquidazione della retribuzione di risultato o dell'ulteriore importo attribuito nell'ambito della retribuzione di risultato nel caso di incarico ad interim (eccetto che parte o tutta la fonte di finanziamento dell'incarico ad interim non discenda da appositi risparmi a valere sulle retribuzioni di posizione appositamente stanziate per le EQ., in virtù dei requisiti minimi di accesso a tali premialità, indicati ai commi precedenti;
- un titolare di EQ consegua una valutazione complessiva che non consenta il raggiungimento della percentuale di premio massimo corrispondente alla propria fascia omogenea di EQ.;
- un titolare di incarico ad interim, raggiunga una percentuale di valutazione complessiva, riferita a tale incarico ad interim, che non dà diritto alla liquidazione, nell'ambito della retribuzione di risultato, del 100% della percentuale di valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ., oggetto dell'incarico ad interim, come stabilita da apposito decreto sindacale, eccetto che parte o tutta la fonte di finanziamento

dell'incarico ad interim non discenda da appositi risparmi a valere sulle retribuzioni di posizione appositamente stanziate per le EQ

- un titolare di EQ percepisca nell'anno un ammontare di compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge, previsti all'art. 20, co.1 lett. h) del CCNL 2019-2021 che determinino un parziale o totale abbattimento della retribuzione di risultato di competenza;

dette risorse non costituiscono a priori economie di bilancio ma saranno ripartite tra gli altri titolari di EQ che rispettino i requisiti minimi richiesti per accedere alla premialità e che abbiano conseguito una valutazione complessiva, secondo il sistema di misurazione e valutazione delle performance per tempo vigente, che dà diritto al 100% del premio. Il riparto di dette risorse avverrà proporzionalmente, in relazione all'incidenza della rispettiva retribuzione di posizione annua assegnata su totale delle retribuzioni di posizione destinate annualmente a retribuzione di posizione di detti titolari di EQ.;

a) Tenuto conto di quanto riportato nei precedenti punti si stabilisce che, in ogni caso, **la soglia massima conseguibile di retribuzione di risultato annua da parte di un titolare di EQ sia pari al 40%** della retribuzione di posizione annualmente assegnata a ciascuna EQ. Nel caso in cui, dal configurarsi delle fattispecie sopra indicate venga oltrepassato detto limite singolarmente l'eccedenza costituirà economia di bilancio;
b) Qualora un titolare di EQ, incaricato ad interim di altra EQ.:
   - non consegua l'accesso alla liquidazione dell'ulteriore importo attribuito nell'ambito della retribuzione di risultato, in virtù dei requisiti minimi di accesso a tali premialità, indicati ai commi precedenti;
   - non raggiunga una percentuale di valutazione complessiva, riferita a tale incarico ad interim, che dà diritto alla liquidazione, nell'ambito della retribuzione di risultato, del 100% della percentuale di valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ, oggetto dell'incarico ad interim, come stabilita da apposito decreto sindacale;

   la parte di risorse stanziate per l'incarico ad interim riferite a eventuali risparmi conseguiti sulle retribuzioni di posizione appositamente stanziate per le EQ, costituisce economia di bilancio.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (Art. 53 CCNL 2016-2018)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 2016-2018 e art. 7 lett. n) CCNL 2019-2021, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area, fino ad un ulteriore 10% della dotazione organica complessiva di ciascuna area.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

   - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
   - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
   - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
   - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
   - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 21 – Reperibilità (Art. 24 CCNL 2016-2018)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. L'indennità di reperibilità spetta ai dipendenti individuati dal Responsabile di Settore operanti nei servizi per i quali è stato istituito il pronto intervento.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. L'indennità di reperibilità di cui al comma 2 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 2.
6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
7. L'indennità di reperibilità è calcolata sulla effettiva presenza in servizio ed è erogata, di norma, il secondo mese successivo al periodo di riferimento.
8. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
9. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata alla luce di quanto previsto in sede di decentrato.
10. Le parti danno atto che, alla data di stipula del presente contratto, non sono stanziate dall'ente risorse per la remunerazione dell'indennità di reperibilità, non ricorrendo la fattispecie. Si rimanda ad un successivo accordo l'attivazione dell'istituto previa verifica delle risorse da destinare.

Art. 22 – Turnazioni (Art. 30 CCNL)

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere k) e l) e 30 CCNL, le parti concordano che:
   a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario

antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

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

2. L'adozione dell'orario su turni dovrà osservare i criteri dell'art. 30 del CCNL 2019-2021, per quanto applicabili al Servizio di Polizia Municipale: unico servizio dell'ente per il quale è prevista l'articolazione oraria su turni.

3. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 30, comma 8, del CCNL le situazioni personali che, a richiesta, possono escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:

   - dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
   - dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
   - separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.

   Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

4. L'indennità di turno è calcolata sulla effettiva presenza in servizio ed è erogata, di norma, il mese successivo al periodo di riferimento.

5. Le parti concordano nel prevedere la facoltà di cui all'art. 7 comma 4 lett. ac) del CCNL ovvero che qualora i festivi infrasettimanali siano ricompresi nei turni ed i lavoratori turnisti abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, possano optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett. d) del CCNL 2019-2021. Resta inteso che anche in caso di fruizione del riposo compensativo è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

6. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di aggiornamento del presente contratto o comunque di sottoscrizione della parte economica, si possano modificare le presenti clausole per renderle conformi alle disposizioni in materia adottate da altri Enti con cui si intrattengono rapporti convenzionali.

Art. 23 - Attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo (Maggiorazione oraria) – Art. 24 CCNL del 24/09/2000 modificato dall'art. 14 del CCNL 5/10/2001.

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 10, comma 2, lett. b) CNL 9/5/2006, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 10, comma 2, lett. b) CCNL 9/5/2006, nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.
6. La maggiorazione oraria è calcolata sulla effettiva presenza in servizio ed è erogata, di norma, il mese successivo al periodo di riferimento.

Art. 24 – Lavoro straordinario e Banca delle ore (Art. 32 e 33 CCNL)

1. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettere o) e s), 32 e 33 del CCNL, le parti concordano che, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative:
   a) Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario);
   b) limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario), fermo restando il limite complessivo delle risorse economiche a ciò destinate, può essere elevato fino a 200 ore qualora si verifichino esigenze eccezionali e debitamente motivate riferite all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali. Tale incremento è consentito per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1 gennaio di ogni anno.

Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale (Art. 29 CCNL)

1. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera r) e 29 del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:
   - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
   - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004.

Art. 26 – Flessibilità dell'orario di lavoro (Art. 36 CCNL)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti. L'utilizzo della flessibilità oraria deve comunque garantire la presenza in servizio durante l'orario di apertura al pubblico.
2. La fascia di flessibilità è la seguente:

Orario convenzionale 6 ore:		
Entrata	7.30	8.30
Uscita	13.30	14.30
Orario convenzionale 9 ore:		
Entrata	7.30	8.30
Pausa per un minimo di 30 minuti, obbligatoriamente tra le 13.00 e le 14.30		
Uscita	17.00	18.00

3. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze di carattere personale, sociale o familiare su richiesta espressa dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare una ulteriore flessibilità dell'orario di lavoro.
4. In applicazione degli artt. 7, comma 4, lettera p) e 36 del CCNL, 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:
   - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
   - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
   - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
   - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
   - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
5. La flessibilità in entrata, uscita e pausa pranzo deve essere fruita da ciascun dipendente in modo che l'ufficio di appartenenza garantisca l'orario di apertura al pubblico negli orari previsti.
6. L'arrivo o l'uscita dal servizio fuori delle fasce di flessibilità è soggetto alla disciplina dei permessi brevi e pertanto deve essere di volta in volta autorizzato.
7. L'eventuale debito orario deve essere recuperato nello stesso mese secondo le modalità concordate con il responsabile.

Art. 27 – Orario multiperiodale (Art. 31 CCNL)

1. Ai sensi degli artt. 7 comma 4 lett. q) e 31 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.
2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro non possono superare le 13 settimane annue.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 28 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 30 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Art. 31 – Lavoro somministrato

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.
2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Art. 32 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione (Art. 22-23 CCNL)

1. Ai sensi del comma 3 dell'art. 23 del CCNL, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore disciplina l'attribuzione del salario accessorio.
2. Ai sensi del comma 5 dell'art. 22 del CCNL, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.
3. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

Art. 33 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio (Art. 35 CCNL)

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.
4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.
5. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, si individuano, quali figure professionali che in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti con diritto all'erogazione del buono pasto, fermo restando la regolamentazione in materia dell'ente, di durata minima di 30 minuti da collocarsi all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, in base all'organizzazione del Responsabile del Settore di appartenenza, le seguenti:
   - personale impiegato in attività di assistenza alla popolazione derivanti da eventi calamitosi;
   - personale appartenente all'Area della polizia locale.
6. La materia del presente articolo sarà oggetto di specifica regolamentazione da parte di Regolamento Comunale.

CAPO III – Welfare integrativo

Articolo 34 – Le attività del "welfare integrativo" (art. 82 CCNL)

1. Le risorse relative al "welfare integrativo" di cui all'art. 82, del CCNL del comparto Funzioni Locali, fermo restando il rispetto del tetto al trattamento accessorio di cui all'art. 23 bis, comma 2, d. lgs. 75/2017 e nei limiti ivi previsti, sono destinate agli utilizzi di cui alle tabelle sottostanti. In ciascun anno, in sede di contrattazione decentrata, si procede alla quantificazione delle risorse effettivamente da destinare ai diversi utilizzi considerati dall'art. 82 del CCNL nel rispetto della normativa di seguito riportata e le risorse destinate ai diversi utilizzi sono quantificate nella predetta tabella in base alle disponibilità di tale anno.
2. Nel caso di sussidi e contributi, le spese ammesse ai benefici sono unicamente quelle sostenute nel periodo temporale lavorato presso l'ente. È escluso in tutti i casi il cumulo dei benefici per lo stesso evento, in capo al medesimo nucleo familiare nel caso di dipendenti appartenenti alla medesima famiglia. È esclusa altresì la partecipazione ai benefici di cui al presente contratto nel caso di dipendenti che abbiano partecipato o intendano partecipare all'erogazione dei benefici presso altre amministrazioni, per lo stesso anno. A tal fine, è richiesta ai dipendenti apposita autocertificazione da cui risulti che non ricorrono le predette circostanze.
3. Le somme che a consuntivo risultassero non spese sono ripartite dell'esercizio successivo.
4. La voce di cui alla lettera a) dell'art. 82 CCNL si riferisce per iniziative di sostegno al reddito della famiglia di ciascun dipendente, previa presentazione di apposita documentazione che provi gli eventi e la spesa sostenuta dal dipendente nell'anno di riferimento, a seguito del verificarsi dei seguenti eventi:
   - matrimonio del dipendente fino ad un massimo di € 500,00;
   - lutto familiare riguardante il coniuge o il convivente stabile ed i parenti di I° grado fino ad un massimo di € 500,00;
   - trasloco a seguito sfratto fino ad un massimo di € 500,00;
   - spese sostenute per gravi malattie del coniuge o del convivente stabile e dei figli, nell'importo massimo di € 500,00.

5. La voce di cui alla lettera b) dell'art. 82 CCNL si riferisce al personale che abbia i requisiti di cui alla seguente tabella e negli importi massimi dalla stessa indicati. La voce "università" non comprende i corsi di studio post-laurea.

Corso di studi	Importo max. concedibile	Requisiti
Università	€ 1.000,00	– non essere iscritto fuori corso
Scuola secondaria di 2° grado	€ 500,00	– media complessiva di tutti i voti (con esclusione del voto di religione) almeno pari al 7
Scuola secondaria di 1° grado	€ 250,00	– media complessiva di tutti i voti (con esclusione del voto di religione) almeno pari al 7

6. La voce di cui alla lettera c) dell'art. 82 CCNL attiene ad un contributo al personale, previa presentazione di apposita documentazione comprovante la spesa sostenuta per la frequenza di corsi connessi all'accrescimento professionale da parte del dipendente, abbonamenti intestati al dipendente, esclusivamente nominativi ed annuali, ad attività culturali e sportive per il tempo libero, frequenza di centri estivi o corsi extrascolastici da parte dei figli a carico, nell'importo massimo di € 200,00 per dipendente.

7. La voce di cui alla lettera d) dell'art. 82 del CCNL riguarda le anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili.
8. I prestiti verranno concessi per gli importi che seguono, e saranno ammortizzabili nel numero di quote a fianco di ciascun importo indicate:

importo prestito	Numero rate	Importo rata mensile
€ 5.000,00	n. 20	€ 250

9. Il prestito si estingue con il pagamento dell'ultima rata ovvero con il rimborso anticipato su richiesta del dipendente. Nel caso di cessazione dal servizio, il residuo del debito verrà recuperato sull'ultimo stipendio corrisposto o, ove ciò non fosse possibile, su qualsiasi altra cifra che a qualsiasi titolo potrà spettare al dipendente. Qualora ancora non fosse possibile recuperare per intero la quota residua, l'Amministrazione si riserva di recuperare il credito con le modalità consentite dalla legge.
10. La voce di cui alla lettera e) dell'art. 82 del CCNL viene stanziata per le polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
11. È stabilito comunque un tetto massimo di erogazioni al singolo dipendente, ad eccezione delle lettere d) e e), di € 1.000,00.
12. L'emanazione del bando avviene entro il mese di gennaio dell'anno successivo. L'erogazione delle voci di cui al comma 1 avviene in un'unica soluzione con la busta paga di maggio dell'anno successivo, al termine dell'esame istruttorio di tutte le istanze pervenute per tutte le motivazioni previste e previa informativa alle organizzazioni sindacali ed alla RSU.
13. Le parti danno atto che, alla data di stipula del presente contratto, non sono stanziate dall'ente risorse per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico e pertanto si rimanda ad un successivo accordo la definizione dei criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo, qualora si rendessero disponibili risorse ad essi dedicate.

CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 35 – Salute e sicurezza sul lavoro (Art. 7 comma 4 lett. m CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
   - possibilità di proporre miglioramenti e segnalazioni al RSPP;
   - trasmissione del verbale della Commissione Sicurezza sul lavoro.

Art. 36 – Innovazioni tecnologiche (Art. 7 comma 4 lett. t CCNL)

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

Art. 37 – Clausola finale

1. L'erogazione del salario accessorio non deve comunque comportare il superamento dei limiti di spesa fissati per legge. Pertanto, ove necessario, in sede di liquidazione delle indennità o, nel caso di progressioni economiche in sede di riconoscimento della progressione, saranno adottati i correttivi opportuni, ad esempio anche mediante rideterminazione in riduzione delle indennità secondo criterio proporzionale.

VIGARANO MAINARDA, IL 12.12.2023

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

Per la parte Datoriale:		**Per la parte Sindacale:**	
Cognome e Nome	**Firma**	**Cognome e Nome**	**Firma**
Veronese Pietro		Righi Marco	
Barbi Monica		Nardone Daniele	
Mecca Paolo Maria		Chiericati Marco	
		Armelin Debora	
		Ferron Gabriella	

Allegati al presente CCDI:

1. Allegato A - CCDI economico;
2. Allegato A1 - schema di riepilogo utilizzo fondo risorse decentrate;
3. Regolamento per la costituzione del fondo e la ripartizione degli incentivi per l'attività di controllo dell'IMU– Comune di Vigarano Mainarda, come da ultimo approvato con DGC n. 104/2022;
4. Regolamento per la disciplina della costituzione, dei criteri e delle modalità di riparto del fondo per incentivi per le funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 18/04/2016 e s.m.i. – Comune di Vigarano Mainarda, come da ultimo approvato con DGC n. 104/2022.
5. Criteri per le modalità di riparto del fondo per incentivi per le funzioni tecniche;
6. Regolamento sulla disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione;

ALLEGATO A)

COMUNE DI VIGARANO MAINARDA
Provincia di Ferrara

ACCORDO PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI E PRINCIPI GENERALI CHE SOVRAINTENDONO ALLE MODALITA' DI UTILIZZO DEL SALARIO ACCESSORIO PER IL TRIENNIO 2023-2025.

Oggi 19 dicembre 2023 sottoscrivono il presente **accordo *(Allegati A e A1)* per la determinazione dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del salario accessorio per il triennio 2023-2025,** le delegazioni trattanti del Comune di Vigarano Mainarda datoriale e sindacale così costituite: **Delegazione trattante Datoriale**:

Dr. Pietro Veronese – Segretario Comunale – Presidente
Monica Barbi – Responsabile Settore AAGG-Protocollo -Personale - Segreteria- Demografici – Servizi alla persona, sociali e sanitari
Paolo Maria Mecca – Responsabile Settore Finanziario, Tributi ed Economato

Delegazione trattante Sindacale:

Righi Marco – CIGL
Nardone Daniele – UIL
Chiericati Marco – Rsu
Armelin Debora – Rsu
Ferron Gabriella – Rsu

Il presente documento costituisce parte integrante e sostanziale del Verbale n. 3 redatto, in data odierna, dalla Dott.ssa Barbi Monica in qualità di Responsabile del Settore AAGG-Protocollo - Personale -Segreteria- Demografici – Servizi alla persona, sociali e sanitari.
Prosegue il Presidente Dr. Giovanni Cirillo, dando atto che:

- Il Contratto Collettivo di Lavoro Integrativo Decentrato per il triennio 2023-2025 (parte giuridica) è stato sottoscritto precedentemente in data odierna, di cui al Verbale n. 3 del 19/12/2023;
- che in occasione di precedente seduta, tenutasi in data 12/12/2023, le OO.SS hanno richiesto di inserire specifica dichiarazione congiunta nel verbale sottoscritto in occasione della preintesa del 12/12/2023 e che ora si riporta anche nel presente documento:
  "Le parti Sindacali e la parte pubblica convengono di impegnarsi a valutare se rivedere le disposizioni contenute nel CCDI triennale di cui alla proposta odierna."
- il fondo risorse decentrate per gli anni 2023-2024-2025 è stato regolarmente costituito, secondo la disciplina prevista dall'art. 79 c. 1 e 1 bis del CCNL 2019-2021 con i seguenti atti:

- **Delibera di Giunta Comunale n. 83 del 20/10/2023**, esecutiva, avente ad oggetto "NOMINA DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA E DIRETTIVE PER LA STIPULA DEL CCDI ECONOMICO ANNO 2023";
- **Delibera di Giunta Comunale n. 91 del 13/11/2023**, esecutiva, avente ad oggetto "DIRETTIVE PER LA STIPULA DEL CCDI ECONOMICO ANNO 2023. INTEGRAZIONE ALLA DGC N. 83/2023";
- **Determina n. 440 del 17/11/2023** avente ad oggetto: "COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'ANNO 2023",
- tutti regolarmente trasmessi alla Delegazione trattante di parte Sindacale e Datoriale, dai quali risultano i seguenti importi riepilogativi:

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023 CCNL 2019-2021

RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-04)	114.541,00		
DECURTAZIONE DEL FONDO - PARTE FISSA			-
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	-6.581,00	-6.581,00	-
		116.692,00	ART. 67 COMMA 1 con 2016_2019 – RISORSE STABILI 2017
		3.310,18	ART.67 COMMA 2 LETT.G) ANZIANITA' E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO ANNO PRECEDENTE
Totale risorse stabili soggette al limite	107.960,00	113.421,18	

RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE

		2.130,05	ARTICOLO 79 COMMA 1 LETTERA D differenziali di progressione
		2.788,50	ARTICOLO 79 COMMA 1 LETTERA B CCNL 2022 importo di Euro 64,50 a testa
		2.784,46	ART.79 comma 1 -bis Finanziamento differenziale stipendiale nuovo ordinamento professionale (B3-1 D3-1)
		2.745,60	ART.67 COMMA 2 LETT.A) importo di € 83,20 pro-capite
		2.370,18	ART.67 COMMA 2 LETT.B) DIFFERENZIALI DI PROGRESSIONE
Totale risorse stabili non soggette al limite	0,00	12.818,79	
TOTALE RISORSE STABILI	107.960,00	126.239,97	

Determinazione PREVENTIVA delle risorse del fondo decentrato di parte stabile 2023 dalla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 80, comma 1 CCNL 2019-2021	
	ANNO 2023
Differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b)	**48.884,41**
Quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004	**15.485,64**
Incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001	-
Indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995	

TOTALE PREVISIONE DELLE RISORSE ESCLUSE DALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER L'ANNO 2023	**64.370,05**
TOTALE PREVISIONE IMPORTO RISORSE STABILI DISPONIBILI AD ESSERE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER L'ANNO 2023 – COMMA 2 ART. 80 CCNL	**61.869,92**

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023 CCNL 2019-2021

RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE

NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	13.550,00	9.716,86	risorse finalizzate ad adeguamento disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	10.291,43	10.291,43	Articolo 79 - comma 2 lettera b CCNL FUNZIONI LOCALI 2019-2021 (1,2% monte salari 1997)
INCENTIVI TECNICI SOGGETTI AL LIMITE		92,31	IMPORTO RIA UNA TANTUM PERSONALE CESSATO ANNO PRECEDENTE (ART. 67 COMMA 3 CCNL 2016_2018)
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE			
Totale Risorse variabili soggette al limite	**23.841,43**	**20.100,60**	

RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)		2.330,42	ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 68 C.1 CCNL 2016-2018)
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)		1.709,62	ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO - (ART. 67 C.3 lett. e) CCNL 2016-2018)
ECONOMIE FONDO STRORDINARIO			
		1.410,70	ARTICOLO 79 COMMA 3 CCNL 2022 (0,22% sul monte salari 2018) anno 2022
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 18, C.1 LETT. A), CCNL 1998-2001; ART. 24, CC. 3-6, D.LGS. 163/2006)		1.410,70	ARTICOLO 79 COMMA 3 CCNL 2022 (0,22% sul monte salari 2018) anno 2023
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	**0,00**	**6.861,44**	
TOTALE RISORSE VARIABILI	**23.841,43**	**26.962,04**	
TOTALE	**131.801,43**	**153.202,01**	

TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017

DESCRIZIONE	ANNO 2016	ANNO 2023
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	**131.801,43**	**133.521,78**
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE	**67.871,44**	**69.433,44**
AUMENTO FONDO PO		**5.000,00**
INCREMENTO FONDO POSIZIONE ORGANIZZATIVA PER AUMENTO PERSONALE		**0,00**
FONDO SEGRETARIO COMUNALE	**18.539,34**	**18.277,00**
AUMENTO DEL FONDO DI POSIZIONE 0,22% MONTE SALARI 2018 FUORI DAL TETTO PER ANNI 2022 E 2023		**1.552,21**
FONDO LAVORO STRAORDINARIO	**7.845,00**	**7.845,00**
INCREMENTO LIMITE PER AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA	**0,00**	
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	**226.077,21**	**226.077,21**
LIMITE DA NON SUPERARE		**226.077,21**

RIDUZIONE DA APPORTARE AL FONDO	**0,00**
INCREMENTO POSSIBILE DEL FONDO	***0,00***
TOTALE FONDO	**153.202,01**
TOTALE FONDO A DISPOSIZIONE	**153.202,01**

- sia il Contratto Collettivo di Lavoro Integrativo Decentrato per il triennio 2023-2025, comprensivo degli allegati regolamenti vigenti che incidono sull'utilizzo del fondo, che l'Accordo Economico per la determinazione dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del salario accessorio per le medesime annualità, sottoscritti definitivamente saranno inviati all'ARAN entro il 5° giorno dalla sottoscrizione;

- la parte normativa sottoscritta in data odierna di cui al Verbale n. 2 trova applicazione dalla data di sottoscrizione;
- per il periodo precedente si applica il precedente CCDI 2020-2022, sottoscritto in data 31/12/2020 e s.m.i. purché conforme alla nuova normativa nazionale;

Le parti quindi:

- richiamati integralmente gli ulteriori principi e criteri contenuti nell'articolato del CCDI 2023 – 2025, nonché le specifiche discipline relative ai singoli istituti contemplati nel medesimo CCDI, già sottoscritti in data odierna con Verbale n. 2 del 12.12.2023
- preso atto che è stata operata la verifica, in sede di costituzione del fondo delle risorse decentrate, in virtù della recente disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, cosiddetto "Decreto Crescita", convertito con modificazioni in L. n. 58/2019, in tema di trattamento economico accessorio del personale e che, dato che per il Comune di Vigarano Mainarda, per l'anno 2023, in sede preventiva, non si determina un incremento di personale in servizio a tempo indeterminato rispetto a quanto registrato al 31/12/2018 e pertanto il limite iniziale del salario accessorio non deve essere aumentato, fermo restando che si dovrà operare analoga verifica a consuntivo;
- prendono atto che al fine di garantire il rispetto del limite del trattamento accessorio destinato al personale previsto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, a seguito della ricognizione preventiva effettuata dell'ammontare di salario accessorio destinato a vario titolo al personale dell'ente e riportato negli atti di costituzione del fondo sopra indicati, non si è reso necessario procedere ad una decurtazione del fondo risorse decentrate;
- prendono atto che il CCNL del comparto Funzioni Locali valevole per il triennio 2019-2021 è stato sottoscritto il 16/11/2022 pertanto essendo di recente emanazione ha comportato per entrambe le parti notevole tempo di studio delle nuove disposizioni al fine di assicurare la corretta applicazione;
- danno atto che successivamente alla sottoscrizione della presente preintesa di CCDI si provvederà a richiedere all'organo di Revisione la competente certificazione della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, redatte a corredo dell'ipotesi di CCDI, come previsto dall'art. 40, comma 3-sexies del D.lgs. 165/2001 e dalla Circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012.
- concordano, che, in base a quanto sopra esposto, sulla costituzione dei fondi per il triennio 2023-2025 il nuovo CCNL ha apportato alcune innovazioni, che potrebbero richiedere adeguamenti in corso d'anno ma che appare necessario provvedere alla sottoscrizione del presente contratto decentrato ed accordo economico entro l'anno corrente al fine di evitare l'applicazione dei principi contabili previsti dal D.Lgs. n. 118/2011 che penalizzerebbero il personale dell'Ente;
- nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni;
- e pertanto con il presente accordo intendono definire quanto segue:

Articolo 1 – Indennità condizioni di lavoro

1. Con riferimento alle indennità definite **all'articolo 10 CCDI 2023-2025 normativo– Indennità condizioni di lavoro (art. 84-bis CCNL)** si conviene che per tutto il triennio di riferimento:

   - per le attività di cui **alla lett. A):** implicanti disagio, il valore di indennità sia pari ad **Euro 6,00** per ogni intervento prestato. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente a consuntivo su specifica richiesta di liquidazione effettuata dal Responsabile di Settore di riferimento.
   - per le attività di cui **alla lett. B):** esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute il valore di indennità giornaliera sia pari ad Euro **1,50.**
   - per le attività di cui **alla lett. C):** implicanti il maneggio di valori: si stabiliscono le seguenti misure di valore dell'indennità giornaliera da erogarsi:
     - Indennità di **euro 1,50** per l'economo, per ogni giorno di presenza effettiva in servizio;
     - Indennità di **euro 1,00** per i restanti agenti contabili, per ogni giorno di presenza effettiva in servizio;

2. Si allega al presente Accordo il **Modulo A)** di definizione dell'indennità di condizione lavoro per attività implicanti il maneggio di valori, ai fini dell'erogazione, che il Responsabile del Settore di nomina dell'"Agente Contabile" di riferimento farà pervenire all'Ufficio Personale dell'ente per l'effettiva liquidazione.

3. La presente disciplina trova applicazione con decorrenza a far data dalla sottoscrizione definitiva del presente CCDI e per tutta la sua durata.

Articolo 2 – Indennità di turno

1. Con riferimento all'indennità definita **all'articolo 22 CCDI 2023-2025 normativo – Indennità di turno (art. 30 CCNL 19-21)** spettante ai dipendenti addetti al Servizio di Polizia Locale, per le attività di vigilanza e viabilità prestate, si prende atto che per l'annualità 2023è stato preventivato un importo complessivo di Euro **9.200,00,** mentre per le annualità 2024-2025 un importo di Euro **11.800,00.**

2. Riconoscendo l'assoluta importanza dello svolgimento delle attività del Servizio di Polizia Locale attraverso l'articolazione su turni, si ritiene di finanziare in parte l'indennità di turno che si prevede maturino gli Agenti di Polizia Locale nel corso delle tre annualità di riferimento prioritariamente attraverso le risorse integrative di cui alla Lett. b) ed c) dell'art. 79, comma 2 del CCNL 2019-2021, oltre che attraverso il ricorso alle risorse stabili del fondo decentrato per garantire la necessaria copertura dell'importo totale quantificato presuntivamente per tale finalità.

Articolo 3 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Con riferimento all'indennità di cui **all'articolo 11 CCDI 2023-2025 normativo– Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 CCNL 2019-2021)** si prevede, in considerazione dell'attuale organico dell'ente e dell'attuale suddivisione dello stesso nei rispettivi Settori in cui si articola la struttura organizzativa del Comune che per il triennio 2023/2025 venga destinato all'istituto di riferimento l'importo complessivo pari ad **Euro 8.800,00.**

2. Le risorse di cui sopra sono destinate alla remunerazione dello svolgimento delle seguenti attività individuate che comportando specifiche responsabilità da parte di lavoratori non risultino incaricati di posizione organizzativa:

- espletamento di funzioni, da parte di personale inquadrato nell'Area degli operatori/operatori esperti, con responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale, con espletamento altresì di funzioni con autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza (art. 84 CCNL 2019-2021);
- espletamento di funzioni, da parte di personale inquadrato nell'Area degli istruttori, con responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale, con espletamento di funzioni con responsabilità di procedure di lavoro a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza nell'ambito dei processi operativi e delle funzioni assegnate; (art. 84 CCNL 2019-2021);
- funzione vicaria del Responsabile di Settore incaricato di EQ, svolto da parte di personale inquadrato nell'Area degli istruttori/Funzionari, per tutte le funzioni ad esso assegnate in tutti i casi di vacanza, assenza o impedimento con annessa responsabilità di coordinamento e di sottoscrizione di atti a rilevanza esterna (art. 84 CCNL 2019-2021);
- espletamento di funzioni, da parte di personale inquadrato nell'Area degli istruttori/Funzionari, con responsabilità inerenti attività specifiche connesse alle funzioni di Ufficiale di Stato civile, anagrafe e elettorale (art. 84 CCNL 2019-2021);
- Espletamento di funzioni di specifiche responsabilità, da parte di personale inquadrato nell'Area degli istruttori/Funzionari, inerenti attività svolte nell'ambito dei servizi demografici (art. 84 CCNL 2019-2021);
- Attività di archivista informatico, addetto URP, addetto ai servizi di protezione civile, svolto da personale inquadrato nell'Area degli istruttori/Funzionari (art. 84 CCNL 2019-2021);
- espletamento di funzioni, da parte di personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più unità operative ed espletamento di funzioni con responsabilità di procedimento amministrativo ed istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale (art. 84 CCNL 2019-2021).

3. Gli importi spettanti ai soggetti individuati dal competente Funzionario titolare di EQ saranno liquidati in un'unica soluzione successivamente alla maturazione del diritto, secondo i **moduli B) (solo per l'anno 2023)** e **C)** allegati al presente accordo per costituirne parte integrante e sostanziale.

4. In conformità con quanto disposto al comma 4 dell'art. 14 della modifica 2022 al CCDI 2020-2022 Parte Normativa, le parti concordano di dare attuazione a quanto previsto dalla vigente convenzione tra i comuni di Cento (capofila), Vigarano Mainarda, Vigarano Mainarda e Poggio Renatico per la gestione associata dei servizi socio assistenziali, approvata con DCC n. 22 del 30/12/2021 a valere per il triennio 2022 – 2024. Dato che:
   - è previsto all'art. 7 della succitata convenzione che: *"Il Comune capofila può istituire con oneri a carico dei comuni associati e nell'ambito delle risorse del bilancio di previsione associato, previo accordo con le OO.SS., posizioni di particolare responsabilità come quella di Coordinatore del Servizio Sociale professionale delle aree minori, adulti, anziani e disabili o altre posizioni ritenute necessarie per il buon funzionamento del Servizio."*;
   - inoltre risulta, alla data di sottoscrizione del presente CCDI, formalmente attribuito dal Dirigente del Settore I Personale e V – Servizi alla Persona e Servizi Culturali del Comune di Cento l'incarico per le specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 70-

quinquies del CCNL 2016 –2018, ai dipendenti assunti, dal Comune di Vigarano Mainarda e comandati integralmente alla gestione associata dei servizi socio assistenziali del Comune di Cento, per l'intera durata della stessa, aventi profilo professionale di Assistenti Sociali Cat. D per il periodo dal 01/01/2022 al 31/12/2024, per le seguenti motivazioni attestate dal Dirigente succitato: "*in considerazione del fatto che il ruolo ricoperto da detti dipendenti determina responsabilità connesse alla stesura di relazioni per il Giudice tutelare, per il Tribunale per i minorenni e alle valutazioni socio-professionali rese nell'ambito di un servizio associato, nonché tenuto conto che l'attività de quo è espletata con elevato livello di autonomia nella programmazione e gestione delle procedure e attività affidate in presenza di una tipologia di utenti complessa o per numerosità o per particolare qualificazione degli interventi affidati ed in presenza di un rapporto personale/cittadini residenti nei comuni associati inferiore di almeno del 10% del rapporto medio regionale previsto dalla deliberazione della Giunta Regionale del 7 luglio 2014, n. 1012 " Approvazione delle Linee guida regionali per il riordino del Servizio sociale territoriale*";

Pertanto nulla osta ad imputare al fondo delle risorse decentrate del Comune di Vigarano Mainarda l'importo dell'indennità per specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 70-quinquies del CCNL 2016 – 2018, discendente dall'atto di incarico formalmente attribuito dal Dirigente del Comune di Cento al dipendente assunto presso il Comune di Vigarano Mainarda e comandato alla gestione associata dei servizi socio assistenziali del Comune di Cento.

Tutto ciò premesso si concorda, anche al fine di uniformare il trattamento accessorio degli assistenti sociali addetti al servizio associato in argomento, di remunerare lo svolgimento delle attività, individuate nell'atto di incarico per specifiche responsabilità conferito dal Dirigente del Settore I Personale e V – Servizi alla Persona e Servizi Culturali del Comune di Cento, come meglio sopra indicate, da parte del lavoratore assunto dal Comune di Vigarano Mainarda, avente profilo professionale di Assistente Sociale Cat. D, non incaricato di posizione organizzativa e comandato integralmente alla gestione associata dei servizi socio assistenziali del Comune di Cento, per tutta la durata del predetto incarico e dunque, alla data attuale, valere dal 01/01/2022 al 31/12/2024;

L'indennità per specifiche responsabilità da corrispondersi al personale assunto dal Comune di Vigarano Mainarda, avente profilo professionale di Assistente Sociale, e comandato integralmente alla gestione associata dei servizi socio assistenziali del Comune di Cento, per tutta la durata della convenzione vigente (2022 – 2024), in virtù degli atti di incarico di per specifiche responsabilità conferiti dal Dirigente del Settore I Personale e V – Servizi Culturali del Comune di Cento, risulta pari ad **Euro: 800,00** annui lordi da liquidarsi mensilmente e successivamente alla maturazione del diritto secondo **il Modulo D)** allegato al presente accordo per costituirne parte integrante e sostanziale tenuto altresì conto delle ulteriori specifiche contenute negli atti di incarico.

Per la fattispecie di cui al presente comma si dà atto che risulta già effettuata l'individuazione dell'avente diritto con atto formale da parte del Dirigente del Settore I Personale e V – Servizi alla persona e Servizi Culturali del Comune di Cento competente.

5. La presente disciplina trova applicazione con decorrenza a far data dalla sottoscrizione definitiva del CCDI relativo al triennio 2023/2025 normativo ed economico. Per quanto intercorso dal 1° gennaio 2023 e fino alla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI 2023-2025 trova applicazione il precedente CCDI 2020-2022.

Articolo 4– Indennità di servizio esterno

1. Con riferimento all'indennità di cui **all'art. 17 CCDI 2023-2025 normativo – Indennità di servizio esterno (Art. 100 CCNL 2019-2021):** si prevede, in considerazione dell'attuale organico dell'ente adibito al Servizio di Polizia Locale e possibile destinatario della suddetta indennità che il valore giornaliero della stessa per il triennio di riferimento sia pari ad **Euro 2,00.**
2. Si allega al presente Accordo il **Modulo E)** di definizione dell'indennità di servizio esterno mensile ai fini dell'erogazione, che il Responsabile del Settore di riferimento farà pervenire all'Ufficio Personale dell'ente per l'effettiva liquidazione.
3. La presente disciplina trova applicazione con decorrenza a far data dalla sottoscrizione definitiva del CCDI relativo al triennio 2023/2025 normativo ed economico. Per quanto intercorso dal 1° gennaio 2023 e fino alla data di sottoscrizione definitiva del presente CCDI 2023-2025 trova applicazione il precedente CCDI 2020-2022.

Articolo 5 – Indennità di funzione

1. Si prevede di destinare all'indennità di cui all'art. **Art. 18 del CCDI 2023-2025 normativo – Indennità di funzione (Art. 97 CCNL 19-21)** per il triennio 2023/2025 un importo complessivo pari ad **Euro 6.000,00**.
2. Le posizioni destinatarie della presente indennità sono individuate con atto scritto e motivato del Responsabile del Servizio di Polizia Locale secondo i criteri dell'art. 18 del CCDI 2023-2025 normativo.
3. La presente disciplina trova applicazione con decorrenza a far data dalla sottoscrizione definitiva del presente CCDI.

Articolo 6 – Indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità di cui **all'art. 21 del CCDI 2023-2025 normativo – (Art. 24 CCNL 2016-2018)** spetta ai dipendenti individuati dal Responsabile di Settore operanti nei servizi per i quali è stato istituito il pronto intervento. Esso è remunerato con la somma, stabilità dal CCNL 2016 – 2018 di **Euro 10,33** per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Le parti danno atto che, alla data di stipula del presente contratto, non sono stanziate dall'ente risorse per la remunerazione dell'indennità di reperibilità, non ricorrendo la fattispecie. Si rimanda ad un successivo accordo l'attivazione dell'istituto previa verifica delle risorse da destinare.

Articolo 7 –
Attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo (Maggiorazione oraria) – Art. 24 CCNL del 24/09/2000 modificato dall'art. 14 del CCNL 5/10/2001.

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 10, comma 2, lett.

b) CNL 9/5/2006, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.
5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 10, comma 2, lett. b) CCNL 9/5/2006, nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.
6. La maggiorazione oraria è calcolata sulla effettiva presenza in servizio ed è erogata, di norma, il secondo mese successivo al periodo di riferimento.

Articolo 8 – Compensi ulteriori

1. Con riferimento **all'articolo 12 CCDI 2023-2025 normativo – Compensi ulteriori** - ai sensi del comma 2 dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, si prevede di destinare apposite risorse integrative al fondo decentrato in relazione a scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti. Le risorse a tal fine destinate possono riferirsi alle fattispecie di incremento del fondo di parte variabile contemplate dalle lettere b) e c) del citato comma 2 dell'art. 79. Per quanto riguarda le annualità di riferimento 2023-2025 le parti prendono atto che con DGC n. 83/2023 e 91/2023, così come recepite nell'apposita Determinazione del Responsabile del Settore Personale di costituzione complessiva del fondo risorse decentrate per gli anni 2023-2025 n. 440/2023, sono individuati specifici obiettivi che l'ente intende perseguire o mantenere, durante il triennio di riferimento, anche in continuità con quanto precedentemente previsto nel CCDI 2022-2024 e s.m.i. ricavabili nel piano delle performance contenuto nel PIAO o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione da finanziarsi prioritariamente attraverso gli stanziamenti posti ad incremento del fondo risorse decentrate di parte variabile, previsti sia dalla lett. b) che dalla lett. c), dell'art. 79, comma 2, così come dell'indennità di turno, complessivamente spettante al personale di Polizia Locale.
2. Le parti concordano nell'individuazione dei seguenti obiettivi che per il triennio 2023-2025, si ritengono meritevoli allo stato attuale di finanziamento, attraverso gli stanziamenti oggi previsti da porsi ad incremento del fondo risorse decentrate di parte variabile, di cui alle Lett. b) ed c) dell'art. 79, comma 2 come indicato nelle DGC n. 83/2023 e 91/2023:

A. **SERVIZI DI VIGILANZA E VIABILITÀ PRESTATI DAL PERSONALE APPARTENENTE IL CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE O AGLI OPERATORI ESTERNI – RIF. SCHEDA OBIETTIVO PDO 2023: N. 5 DEL CORPO INTERCOMUNALE DELL'ALTO FERRARESE PRESIDIO DI VIGARANO MAINARDA:** attività aggiuntiva al regolare servizio di P.L. ed al servizio di attività manutentiva esterna volta ad assicurare servizi di vigilanza e viabilità.

Descrizione del progetto:

1. Oggetto, finalità ed obiettivi.

1. Il progetto di seguito esposto verrà espletato dal personale appartenente al Corpo Intercomunale di Polizia Locale dell'Alto Ferrarese, anche in esito alla richiesta esplicita dell'Amministrazione di **tutelare e salvaguardare il territorio Comunale in fasce orarie** (di sera, la notte, durante manifestazioni con notevole afflusso di persone, ecc.) **normalmente non coperte dal servizio ordinario di vigilanza, che viene prestato dalle ore 7.30 alle ore 19.00 dal lunedì al sabato esclusi i festivi infrasettimanali.**
2. In particolare, si intende assicurare una migliore azione di presidio del territorio e, nello specifico, delle aree più sensibili ai problemi di sicurezza urbana e di civile convivenza. Il presente progetto prevede che, oltre a predisporre servizi di ordine pubblico, rappresentanza o assistenza alle varie manifestazioni che si svolgeranno durante il corso dell'anno, siano effettuati servizi di pattugliamento serali/notturni e siano in servizio pattuglie di controllo sul territorio nelle domeniche in cui si svolgono manifestazione di rilievo che possono creare problematiche del punto di vista della viabilità e della sicurezza urbana. Si prevede inoltre, in base alle esigenze, la predisposizione di servizi di polizia stradale rivolti prevalentemente al contrasto dei comportamenti pericolosi alla guida. In linea di massima la programmazione dei servizi relativi al progetto dovrà tenere conto degli altri servizi ordinari di vigilanza, per assicurare la continuità degli stessi.
3. Obiettivo del progetto è quello di consentire al Corpo Intercomunale di Polizia Locale dell'Alto Ferrarese, attraverso l'impiego delle risorse umane disponibili, di garantire la propria presenza alle manifestazioni di interesse pubblico (sportive, religiose, sagre, fiere, ecc.) che comportano esigenze di polizia stradale o comunque di sicurezza urbana e, in ogni caso, di incrementare le funzioni di controllo del territorio anche in risposta alle segnalazioni del cittadino ed ad un bisogno di sicurezza sempre più espresso dalla cittadinanza: è quindi finalizzato ad assicurare una presenza più capillare sul territorio attraverso azioni di controllo, di prevenzione, di riduzione dei rischi focalizzando l'attenzione su attività rivolte non solo alla repressione dei fatti illeciti, ma anche al controllo ed alla prevenzione. Suddetto obiettivo sarà perseguito anche promuovendo e ricercando il coordinamento con le altre Forze di Polizia.

2. Individuazione delle tipologie e tempi dei servizi. Modalità di espletamento da parte del personale.

1. I contenuti del progetto si concretizzano nella programmazione di attività di pattugliamento e controlli serali, notturni o festivi, che verranno d'ora in poi denominati **servizi di potenziamento**, secondo indicatori di efficacia predeterminati dal Comandante del Corpo.
2. I servizi di potenziamento sono prestati in sostituzione del servizio ordinariamente reso e, come tali, esauriscono il debito orario giornaliero del dipendente che le presta.
3. Rientrano nel progetto di cui trattasi i controlli del territorio legati sia ad esigenze particolari di sicurezza stradale ed urbana, sia quelli legati allo svolgimento di manifestazioni e/o iniziative che comportano un notevole afflusso di persone e che, come tali, non possono rientrare in una pianificazione a medio/lungo termine. Trattasi, ad esempio, senza pretesa di esaustività di:
   a. servizi serali/notturni normalmente prestati dalle ore 19:00 alle ore 01:00 o, in ogni caso, in una fascia oraria che comprenda almeno 3 ore oltre le 19.00;

b. servizio festivo (domenicale o infrasettimanale) diverso da servizi ripetitivi e programmabili che sono oggetto di progetti specifici (ad esempio la vigilanza al mercato domenicale di San Carlo);
c. ogni altro intervento che per durata o per orario di svolgimento non può essere garantito dalle pattuglie ordinariamente programmate.

4. Il servizio di potenziamento potrà essere prestato sia per far fronte ad esigenze particolari di Presidio Territoriale, sia per quelle dell'intero territorio: in quest'ultimo caso il servizio dovrà essere espletato da personale appartenente a tutti i Presidi interessati dal servizio stesso e, eventualmente, potrà essere limitato ai soli territori di quei Comuni che garantiscono la copertura economica della indennità prevista per la prestazione del servizio, secondo quanto previsto nei singoli contratti decentrati.

5. Tutto il personale assegnato al Corpo Intercomunale contribuisce, nei limiti di quanto sopra esplicitato, allo svolgimento dei servizi di potenziamento, nel limite massimo di 30 servizi individuali l'anno, intercomunali e di presidio.

6. Le attività previste dal presente progetto verranno svolte come di seguito indicato, fatte salve specifiche esigenze che verranno valutate di volta in volta dal Comandante:
   d. servizio di vigilanza stradale consistente nella predisposizione di posti di controllo sulle arterie di maggiore traffico, con la possibilità di verificare il puntuale rispetto di alcune norme di comportamento che sono le più frequenti cause di incidenti (velocità eccessiva, mancato uso dei sistemi di ritenuta, uso corretto dei dispositivi di illuminazione, ecc.), oltre ad eventuali controlli di polizia amministrativa presso Pubblici Esercizi e/o luoghi di ritrovo – **pattuglia composta da almeno treaddetti**;
   e. servizio dedicato alla prevenzione del fenomeno della guida in stato di ebbrezza con uso di etilometro – **pattuglia composta da almeno cinque addetti**;
   f. servizio di vigilanza territoriale (da predisporre solo in caso di forte carenza di personale o per il presidio dei centri abitati in occasione di manifestazioni, spettacoli vari e situazioni similari) consistente nella presenza e nel presidio dei centri abitati, senza la previsione di posti di controllo sulle arterie di maggiore traffico – **pattuglia composta da due addetti.**

3. Responsabile del progetto

1. Il Responsabile del presente progetto è il Comandante di Polizia Locale a cui compete la relativa gestione, con l'onere di verificare ogni azione ritenuta utile per il miglioramento del servizio. Al Comandante compete la programmazione, l'organizzazione e il monitoraggio dei servizi serali e festivi e di tutte le esigenze ad essi attinenti; pertanto, egli valuterà, di volta in volta, le necessità concrete di utilizzo del personale e dei servizi da svolgere.

2. Esso dovrà organizzare le attività inerenti al progetto con congruo anticipo, in modo che il personale interessato venga a conoscenza del turno di servizio con preavviso; per sopravvenuti impedimenti o motivate ragioni di opportunità, potrà modificare o rinviare i servizi precedentemente programmati dandone comunicazione ai dipendenti interessati.

3. Le attività descritte saranno programmate e rese note con le stesse modalità dei turni ordinari.

4. Compete inoltre al Comandante l'onere di verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati: la valutazione avverrà sulla base degli indicatori di cui al successivo articolo 5 ed il loro raggiungimento è presupposto per la liquidazione delle indennità previste dal successivo

articolo 4.

4. Indennità: quantificazione e modalità di corresponsione

1. Al fine di incentivare la esecuzione delle prestazioni di cui sopra, in ogni Comune viene assegnato un fondo e, nell'ambito di questo budget, vengono predisposti i servizi di potenziamento.
2. Sarà cura del Comandante distribuire in maniera equilibrata tra gli agenti/ufficiali i servizi necessari alla realizzazione del progetto stesso. Per ogni prestazione di servizio inerente al progetto, è prevista la corresponsione di una indennità pari ad **€ 60,00**: l'attribuzione della stessa è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento della qualità e della quantità dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa svolta dagli operatori di Polizia Locale, anche mediante la valutazione degli indicatori di cui al successivo articolo.
3. L'indennità verrà corrisposta annualmente al personale che ha effettivamente partecipato al progetto, sulla base della rendicontazione predisposta del Comandante, che dovrà inoltre contenere le valutazioni di quest'ultimo relativamente al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

5. Descrizione degli indicatori di efficacia.

1. Nella valutazione da redigere a cura del Comandante, egli dovrà tenere conto dei seguenti indicatori:
   a. numero e tipologia di servizi notturni e festivi effettuati;
   b. numero delle iniziative pubbliche supportate.
2. Annualmente, inoltre, dovrà essere redatta statistica complessiva della attività svolta.

Si prende atto che è previsto che a tale progetto sia destinata per il Comune di Vigarano Mainarda una quota pari ad **Euro 3.000,00** annuali per tutti gli anni di riferimento, dell'incremento di cui alla Lett. c) dell'art. 79, comma 2 del CCNL 2019-2021 previsto per il medesimo triennio 2023-2025.

Durante tali servizi non spetta l'indennità di turno. Il compenso si somma alla maggiorazione oraria e all'equivalente riposo compensativo, ma non spetta nel caso in cui per tale prestazione sia richiesto il compenso per lavoro straordinario.

Si allega al presente Accordo il **Modulo H)** di suddivisione dello stanziamento ai fini dell'erogazione agli aventi diritto, che i Responsabili dei Settori di riferimento faranno pervenire all'Ufficio Personale dell'ente per l'effettiva liquidazione di quanto dovuto tenuto debitamente conto dell'apporto individuale prestato dai dipendenti coinvolti.

Articolo 9 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1. Si prende atto che come indicato nella DGC n. 64 del 19/05/2023 al momento non sono previste per il prossimo triennio risorse provenienti dall'ISTAT specificatamente destinate alla remunerazione di prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti. (riferimento art. 13 c.4 CCDI 2023-2025).
2. Ciononostante le parti definiscono che il riparto dei compensi onnicomprensivi, che durante il periodo di vigenza del presente CCDI, potranno essere posti ad incremento della parte

variabile del fondo a fronte di contributi Istat come meglio sopra indicati sarà disposto dal Responsabile di Settore competente tra i dipendenti dallo stesso individuati partecipanti ai censimenti permanenti della popolazione e delle abitazioni o di altre indagini periodiche, tenuto conto dell'apporto individuale prestato durante lo svolgimento delle suddette attività.

Articolo 10 – Fondo titolari di incarichi di E.Q.

1. Le parti danno atto che i criteri per la graduazione del valore economico della retribuzione di posizione degli incarichi di EQ attualmente vigenti sono quelli approvati dalla Giunta Comunale con Delibera n. 15 del 26/02/2015.

2. Nella DGC n. 15/2015 è stata altresì stabilita la determinazione della retribuzione di risultato spettante alle EQ istituite presso l'ente corrispondente al limite massimo del 15% della retribuzione di posizione in godimento delle stesse.

   Il punteggio complessivo conseguito da ciascun Responsabile di Settore a seguito del processo di valutazione annuale è costituito dalla somma del punteggio ottenuto in seguito alla valutazione dei risultati e la media del punteggio ottenuto in seguito alla valutazione delle capacità – comportamenti manageriali.
   La retribuzione di risultato da corrispondere al valutato è attribuita secondo le percentuali di seguito indicate:

da 0 a 49	NESSUNA RETRIBUZIONE
da 50 a 59	50 % DELLA RETRIBUZIONE
da 60 a 74	70 % DELLA RETRIBUZIONE
da 75 a 89	80 % DELLA RETRIBUZIONE
da 90 a 100	100 % DELLA RETRIBUZIONE

3. Dato che sia l'attuale graduazione delle posizioni organizzative, che l'attuale determinazione della retribuzione di risultato spettante alle EQ, rispetto al totale delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ previste nell'ente, non sono in contrasto con i limiti previsti dall'art. 17 del CCNL 2019 — 2021 le parti ritengono al momento di confermare quanto già esistente in termini di criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ, dando atto che il sistema di misurazione e valutazione delle performance (SMIVAP) dei titolari di EQ, utile per l'attribuzione della retribuzione di risultato degli stessi attualmente in vigore è quello approvato con DGC n. 135/2012.

4. Dato atto dell'attuale assetto delle posizioni organizzative, istituite presso il Comune di Vigarano Mainarda e dell'attuale graduazione delle stesse ai fini della determinazione della retribuzione di posizione, così come definito dalla DGC 15/2015 e modificato con DGC n. 32 del 26.04.2023 e come di seguito riepilogato:

POSIZIONI DI LAVORO AD EQ ISTITUITE PRESSO IL COMUNE (EX PO)	PUNTEGGIO OTTENUTO	VALORE ECONOMICO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ATTRIBUITA AI TITOLARI DI EQ (EX PO)
AFFARI GENERALI – ORGANIZZAZIONE RISORSE UMANE – SERVIZI DEMOGRAFICI -SERVIZI CIMITERIALI – SERVIZI ALLA PERSONA SOCIALI E SANITARI	100	12.911,42

FINANZE-BILANCIO	81,29	10.495,69
TECNICO	96,16	12.415,62
CULTURA – POLITICHE GIOVANILI-RELAZIONI INTERNAZIONALI-PUBBLICA ISTRUZIONESPORT	81,29	10.495,69
COMMERCIO – ATTIVITA' PRODUTTIVE	98,36	12.699,67
POLIZIA LOCALE		NON GRADUATA SERVIZIO IN CONVENZIONE
TOTALE RISORSE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO AD EQ ASSEGNATI PRESSO L'ENTE (La EQ della Polizia Locale non è attribuita a personale dell'Ente, ma con convenzione con altro ente e rimborso forfettario al comune di appartenenza e non si prevede al momento diversa assegnazione)		59.018,02

5. Considerato che la parte variabile del fondo viene incrementata dell'importo disposto con deliberazione della G.C. n. 91 del 13/11/2023 ad oggetto "Direttive per la stipula del CCDI economico anno 2023. Integrazione alla DGC n. 83/2023" in relazione al maggiore spazio finanziario derivante dalla differenza tra il limite del 2016 e le risorse disponibili 2023 nel rispetto del limite stabilito dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017.
   L'incremento presuntivo delle risorse del fondo in argomento, al netto di quanto destinato al trattamento accessorio delle elevate qualificazioni dell'ente, è quantificabile in un importo pari ad Euro 8.282,33, parte del quale, quantificabile in Euro 5.000,00, da destinarsi, all'aumento del fondo di EQ (PO), riservandone il 15% alla retribuzione di risultato pari ad Euro 750,00.

6. Si da pertanto atto che:
   - l'importo della retribuzione di risultato destinata ad EQ pari ad € 12.717,63 totali cosi composti:
     - Euro 10.415,42 (soggetto al limite art. 23 D.Lgs n. 75/2017);
     - Euro 1.552,21 a titolo di incremento ai sensi dell'art. 79 c. 3 del CCNL 2019-2021 come disposto da DGC n. 91/2023 (non soggetto al limite 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017);
     - Euro 750,00 a titolo di incremento del fondo destinato all'aumento delle EQ descritta al punto 5

   - dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione di cui al CCDI 2023-2025 approvato con verbale n. 2 nell'odierna seduta;
   - che l'importo di Euro 4.250,00 destinato all'aumento del fondo destinato alla retribuzione di posizione delle posizioni di lavoro delle EQ sarà assegnato solamente a seguito di nuova pesatura delle pozioni di lavoro di EQ derivanti da nuovo assetto della struttura organizzativa dell'Ente.

Al riguardo si riporta di seguito, per opportuna conoscenza delle parti, la proiezione dell'attuale importo massimo conseguibile dalle EQ in base al fondo ad oggi destinato annualmente a retribuzione di risultato come di seguito evidenziato:

VALORE ECONOMICO DELLA POSIZIONE ATTRIBUITA ALLA E.Q.	INCIDENZA DELLA SINGOLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE SUL TOTALE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ISTITUTO CONTRATTUALE	PROIEZIONE DELL'IMPORTO DI PREMIO MASSIMO CONSEGUIBILE DALLE EQ IN BASE AL FONDO DESTINATO A RETRIBUZIONE DI RISULTATO
12.911,42	15%	1.936,71
10.495,69	15%	1.574,35
12.415,62	15%	1.862,34
10.495,69	15%	1.574,35
12.699,67	15%	1.904,95

- Le parti danno altresì atto che eventuali incrementi al fondo destinato alla retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni definiti successivamente alla sottoscrizione del presente accordo seguiranno i medesimi criteri di riparto.

Articolo 11 – Progressioni economiche all'interno delle aree.

1. Le parti, viste le tabelle di rappresentazione dell'utilizzo preventivo del fondo delle risorse decentrate per gli anni 2023-2025, prendono atto che gli importi che si prevede di destinare all'istituto in argomento per l'anno 2023, provenienti interamente dalle risorse di parte stabile del fondo ammontano ad €: **5.150,00.**
2. Le parti negoziano per l'anno 2023 le seguenti progressioni economiche di cui al Capo III Art. 8 del CCDI 2023-2025 (art. 14 CCNL 2019-2021) all'interno di ciascuna area:

AREA	NUMERO AVENTI TITOLO	IMPORTO DIFFERENZIALE STIPENDIALE	N. DIFFERENZIALI PREVISTI	COSTO COMPLESSIVO
Operatori Esperti	3	650,00 €	2	1.300,00
Istruttori	7	750,00 €	3	2.250,00
Funzionari EQ	2	1.600,00 €	1	1.600,00
COSTO COMPLESSIVO 2023			**6**	**5.150,00**

3. Per quanto riguarda gli anni 2024 e 2025 l'attivazione delle progressioni economiche previste è subordinata agli accordi economici che saranno sottoscritti dalle parti nelle rispettive annualità, fermo restando i criteri generali definiti nell'Art. 8 del contratto decentrato (accordo normativo), che invece resteranno validi per tutto il triennio di riferimento.

Articolo 12 – Ulteriori disposizioni.

1. Le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di definiti "indennità" come segue:
   - tutte le indennità ricomprese nel presente contratto sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro e non competono in caso di assenza dal servizio.

- non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
- l'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente titolo, è di competenza dei Responsabili di Settore.
- l'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
- tutti gli importi delle indennità di cui al presente CCDI e Accordo (Allegati A e A1) sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio salvo le eccezioni eventualmente specificate per singoli istituti.
- la stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

2. Gli Allegati A) e A1) accordo economico, costituiscono parti integranti e sostanziali del CCDI 2023-2025 ed esprimono, per ciascuna annualità di riferimento, una quantificazione previsionale dei singoli istituti regolati dal presente contratto e dal precedente CCDI dando atto e che eventuali risparmi che si verranno a determinare al termine dell'esercizio successivamente alla data di stipula del presente contratto saranno destinati totalmente al finanziamento dei premi correlati alle performance del personale, fatta eccezione per le risorse:
   - aggiuntive stanziate:
     - ai sensi della Lett. c) dell'art. 79, comma 2 del CCNL 2019-2021;
     - ai sensi delle diverse fattispecie contemplate dalla Lett. c) dell'art. 67, comma 3 del CCNL 2016 – 2018 richiamate dall'art. 79 c.2 lett. a) del CCNL 2019-2021 con riferimento agli incentivi IMU ed incentivi tecnici;
     - le quali, qualora non fossero effettivamente impiegate durante i periodi di riferimento, costituiranno economia di bilancio.
   - della parte stabile escluse dalla contrattazione integrativa ai sensi dall'art. 80, comma 1 del CCNL 2019 – 2021 che residueranno dalla corresponsione degli istituti non soggetti a contrattazione integrativa, al termine di ogni esercizio le quali saranno destinate all'incremento della parte variabile del fondo relativo all'annualità successiva.

3. In merito a quanto indicato al precedente comma si specifica altresì quanto segue:

- le risorse aggiuntive stanziate ai sensi della Lett. c) dell'art. 79, comma 2 del CCNL 2019 – 2021, con atto di Giunta Comunale, costituiscono la soglia massima di spesa finanziabile per i singoli istituti attraverso tali fondi; a consuntivo si provvederà a determinarne l'eventuale riduzione qualora non fossero effettivamente impiegate;
- le risorse aggiuntive stanziate, con atto di Giunta Comunale, ai sensi della Lett. c) dell'art. 67, comma 3 del CCNL 2016 – 2018, a titolo di incentivi per specifiche disposizioni di legge (incentivi per il recupero ICI, per funzioni tecniche, di cui all'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e s.m.i. ed a titolo di incentivi per accertamenti IMU e TARI, di cui al comma 1091 dell'art. 1 della L. n. 145/2018), seguono la specifica disciplina prevista dai relativi regolamenti allegati al presente contratto decentrato, o articoli del presente CCDI. Anch'esse costituiscono la soglia massima di spesa per tali istituti determinandone la riduzione, a consuntivo, qualora non fossero effettivamente impiegate.

4. Le parti convengono che:
   - per l'anno 2023 l'utilizzo delle risorse del fondo sarà regolato ancora dalle precedenti disposizioni contenute nel CCDI 2020-2022 a Accordo economico 2022 e pertanto dovranno essere garantite le indennità già contrattate nel citato CCDI sino al termine della loro maturazione, oltre che dalle disposizioni riportate nel presente CCDI e Accordo (Allegati A e A1) a valere dalla data di sottoscrizione dello stesso, salvo le eccezioni in precedenza indicate già operanti per l'intero anno 2023;
   - per tutte le annualità di riferimento del presente CCDI dovranno essere rispettati i principi in materia di utilizzo del fondo risorse decentrate contenuti negli artt. 80 e 81 del CCNL 2019-2021 e dunque che:
     - le risorse contenute nel fondo decentrato di parte stabile per tutte le annualità considerate e necessarie per la corresponsione delle fattispecie previste dall'art. 80, comma 1 del CCNL 2019 – 2021 siano escluse dalla contrattazione integrativa. Si prende atto che gli eventuali risparmi derivanti dalla corresponsione degli istituti non soggetti a contrattazione integrativa saranno destinati all'incremento della parte variabile del fondo relativo all'annualità successiva;
     - la quota di risorse del fondo risorse decentrate che residua dalla quantificazione preventiva degli utilizzi previsti, per ciascuna annualità di riferimento, denominata: *"Disponibilità per premi correlati alla performance"*, volta a remunerare la generale produttività collettiva del personale, venga suddivisa tra gli utilizzi previsti dall'art. 80, comma 2 del CCNL 2019-2021 così come definiti all'art. 14 del CCDI 2023-2025 normativo.

Vista la proposta di ripartizione preventiva di seguito allegata al presente accordo quale parte integrante e sostanziale sotto la **lettera "A1";**

Dato atto che:
- per quanto riguarda gli anni 2024 e 2025 quanto indicato ha valenza puramente indicativa e le tabelle di rappresentazione dell'utilizzo del fondo sono subordinate agli accordi economici che saranno sottoscritti nelle rispettive annualità;
- sempre in via preventiva, la somma da destinare a premi correlati alla performance dei dipendenti, da ripartire secondo i principi contenuti nel collettivo decentrato relativo al triennio 2023-2025, ammonta a complessivi **€ 54.701,96 per l'anno 2023,** ad **€ 31.110,77 per l'anno 2024 e 2025**;
- le risorse destinate a specifici istituiti afferenti alle risorse variabili complessivamente previste per l'anno 2023 ammontano ad € **12.200,00** mentre quelle complessivamente previste per gli anni 2024 e 2025 ammontano rispettivamente ad **€ 33.091,15.** Detto importo comprende al suo interno le somme di:

1. **€ 17.000,00** a titolo di incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, così come modificato dal D.Lgs. 56/2017 per tutte le annualità di riferimento e s.m.i per gli anni 2024-2025;
2. **€ 1.291,19** a titolo di incentivi per accertamenti IMU e TARI, ai sensi dell'art.1, co. 1091 della L. 145/2018, per gli anni 2024-2025;
3. **€ 9.716,86** per **l'anno 2023, € 6.200,00** per gli **anni 2024 e 2025**, stanziati a preventivo per il finanziamento di specifici obiettivi dell'ente ricavabili nel piano delle performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, come dettagliatamente descritti nel presente accordo, attraverso le risorse aggiuntive poste ad incremento del fondo prevista dal comma 2 dell'art. 79 lett. c) del CCNL 2019-2021;
4. **€ 10.291,43 per le annualità 2023-2024-2025** stanziati a preventivo per il finanziamento di specifici obiettivi dell'ente ricavabili nel piano delle performance o in altri analoghi

strumenti di programmazione della gestione, come dettagliatamente descritti nel presente accordo, attraverso le risorse aggiuntive poste ad incremento del fondo prevista dal comma 2 dell'art. 79 lett. b) del CCNL 2019-2021;

Tutto ciò premesso le parti:

1. confermano i criteri e i principi generali di ripartizione delle risorse finanziarie destinate al salario accessorio contenuti:
   - nel contratto decentrato valevole per il triennio 2020-2022 accordo economico 2022, per quanto riguarda quanto maturato dal 01/01/2023 sino alla data di sottoscrizione definitiva del CCDI 2023-2025 e del presente accordo economico, seppure con le specifiche modificazioni riportate del contratto decentrato 2023 – 2025 e accordo economico 2023-2025;
   - nel contratto decentrato 2023-2025, sottoscritto in formula di preintesa in data odierna;
2. prendono atto della ripartizione preventiva del fondo per gli anni 2023-2024-2025 come sopra proposto;
3. sottoscrivono formalmente il presente accordo.

VIGARANO MAINARDA, IL 19.12.2023

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

Per la parte Datoriale:		**Per la parte Sindacale:**	
Cognome e Nome	**Firma**	**Cognome e Nome**	**Firma**
Veronese Pietro		Righi Marco	
Barbi Monica		Nardone Daniele	
Mecca Paolo Maria		Chiericati Marco	
		Armelin Debora	
		Ferron Gabriella	

ALLEGATO A1

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE TRIENNIO 2023-2025			
DETTAGLIO VOCI DEL FONDO RISORSE DECENRATE	**IMPORTI PREVENTIVO ANNO 2023**	IMPORTI PREVENTIVO ANNO 2024	IMPORTI PREVENTIVO ANNO 2025
1) TOTALE FONDO DECENTRATO DI PARTE STABILE (AL NETTO DELLE DECURTAZIONI CONSOLIDATE)	126.239,97	126.239,97	126.239,97
2) TOTALE FONDO DECENTRATO DI PARTE VARIABILE (AL NETTO DELLE DECURTAZIONI CONSOLIDATE)	26.962,04	34.782,62	34.782,62
TOTALE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2023	**153.202,01**	161.022,59	161.022,59

Determinazione delle risorse del fondo decentrato di parte stabile ESCLUSE dalle contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 80, comma 1 CCNL 2019 - 2021			
DETTAGLIO VOCI DEL FONDO RISORSE DECENRATE ESCLUSE DALLA CONRATTAZIONE	**IMPORTI PREVENTIVO ANNO 2023**	IMPORTI PREVENTIVO ANNO 2024	IMPORTI PREVENTIVO ANNO 2025
1) Differenziali di posizioni economiche attribuite in anni precedenti comprensive degli incrementi delle posizioni economiche da nuovo CCNL 2019 - 2021	48.884,41	48.884,41	48.884,41
2) Indennità di comparto, Art. 33, comma4 Lett. b) e C) CCNL 22/01/2004	15.485,64	15.485,64	15.485,64
3) Indennità personale educativo asili nido (art.31,co.7 CCNL 14/9/00 e art. 6 CCNL 5/10/01)	-	-	-
4) Altre indennità - Assegni riassorbibili			
TOTALE PREVISIONE DELLE RISORSE ESCLUSE DALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER L'ANNO 2023	**64.370,05**	64.370,05	64.370,05
RISORSE DEL FONDO DECENTRATO DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA PER L'ANNO 2023	**88.831,96**	96.652,54	96.652,54
- di cui provenienti dalla PARTE STABILE del fondo:	61.869,92	61.869,92	61.869,92
- di cui provenienti dalla PARTE VARIABILE del fondo:	26.962,04	34.782,62	34.782,62

DETTAGLIO RISORSE DI PARTE VARIABILE DEL FONDO DECENTRATO PER L'ANNO 2023

DESCRIZIONE VOCE DI INCREMENTO P.TE VARIABILE PREVISTA DAL CCNL 2019 - 2021	**IMPORTI PREVENTIVO ANNO 2023**	IMPORTI PREVENTIVO ANNO 2024	IMPORTI PREVENTIVO ANNO 2025
Art. 79, comma 2 -Lett.A) CCNL 19-21 ex Art. 67, co.3 - Lett. C) CCNL 16-18 risorse derivanti da disposizioni di legge: indennità ICI	-		
Art. 79, comma 2 -Lett. a) CCNL 19-21 - ex Art. 67, co.3 -Lett. C) CCNL 16-18 risorse derivanti da disposizioni di legge: Incentivi per funzioni tecniche di cui al D.Lgs. 50/2016 e smi (DAL 2018)		17.000,00	17.000,00
Art. 79, comma 2 -Lett. a) CCNL 19-21 - ex Art. 67, co.3 -Lett. C) CCNL 16-18 risorse derivanti da disposizioni di legge: Incentivi per progettazione interna (D.Lgs. 163/2006)	-		
Art. 79, comma 2 -Lett. a) CCNL 19-21 - ex Art. 67, co.3 -Lett. C) CCNL 16-18 risorse derivanti da disposizioni di legge: Incentivi per accertamenti Imu e TARI (art. 1, co. 1091 L. 145/2018 - Legge di Bilancio 2019)	-	1.291,19	1.291,19
Art. 79, comma 2 -Lett. a) CCNL 19-21 - ex Art. 67, co.3 -Lett. C) CCNL 16-18 risorse derivanti da disposizioni di legge. Compensi Istat per censimento	-		
Art. 79, comma 2 -Lett. a) CCNL 19-21 - ex Art. 67, co.3 -Lett. d) CCNL 16-18 importi una tantum corrispondenti a frazione di RIA (calcolati su misura parti mensilità residue dopo la cessazione)	92,31		
Art. 79, comma 2 -Lett. d) CCNL 19-21 - ex Art. 67, co.3 Lett. e) CCNL 16 - 18 Risparmi accertati a consuntivo derivanti da applicazione disciplina straordinaria : importo nel fondo anno successivo	1.709,62		
Art. 79, comma 2 -Lett. b) CCNL 19-21 importo risorse stanziate ai sensi comma 4, 1.2% m.s. 1997	10.291,43	10.291,43	10.291,43
Art. 79, comma 3 CCNL 19-21 0,22% ms 2018 anno 2022	1.410,70		
Art. 79, comma 3 CCNL 19-21 0,22% ms 2018 anno 2022	1.410,70		
Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti	9.716,86	6.200,00	6.200,00
Economie fondo anno precedente	2.330,42		
TOTALE PARTE VARIABILE POSTA AD INCREMENTO DEL FONDO 2023	**26.962,04**	34.782,62	34.782,62

QUANTIFICAZIONE PREVENTIVA DEGLI UTILIZZI DELLA PARTE DISPONIBILE DEL FONDO ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA SECONDO I CRITERI DEL CCDI 2023-2025 - finanziata con la parte stabile del fondo			
DESCRIZIONE VOCE DI IMPIEGO DEL FONDO DI PARTE STABILE PER OGNI ANNUALITA' CONSIDERATA	**IMPORTI PREVENTIVO ANNO 2023**	IMPORTI PREVENTIVO ANNO 2024	IMPORTI PREVENTIVO ANNO 2025
Art. 8) -CCDI 2023 - 2025 (art. 14 CCNL 19-21) Procedure per le progressioni economiche orizzontali	**5.150,00**	5.250,00	5.250,00
Art.10 -lett. A) - CCDI 2023 - 2025 - Indennità di Condizione Lavoro (art. 84-bis CCNL 19-21) - attività disagiate (lett. a)	**480,00**	480,00	480,00
Art.10, lett. B) - CCDI 2023 - 2025 - Indennità di Condizione Lavoro (art. 84-bis CCNL 19-21) - attività esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute (lett. b)	**1.600,00**	1.600,00	1.600,00
Art.10, lett. C) - CCDI 2023 - 2025 - Indennità di Condizione Lavoro (art. 84-bis CCNL 19-21) - attività implicanti il maneggio di valori (lett. c)	**1.180,00**	1.180,00	1.180,00
Art.17) CCDI 2023 - 2025 - Indennità di Servizio Esterno P.M. (art. 100 CCNL 19-21)	**2.400,00**	3.000,00	3.000,00
Art. 11) CCDI 2023 - 2025 (art. 84 CCNL 19-21) - Indennità per specifiche responsabilità -Già previste con CCDI 20-22 art. 14 Nr. 1	**400,00**	400,00	400,00
Art. 11) CCDI 2023 - 2025 (art. 84 CCNL 19-21)- Indennità per specifiche responsabilità - Già previste con CCDI 20-22 art. 14Nr. 2	**600,00**	600,00	600,00
Art. 11) CCDI 2023 - 2025 (art. 84 CCNL 19-21)- Indennità per specifiche responsabilità - Già previste con CCDI 20-22 art. 14 Nr. 3	**4.000,00**	3.000,00	3.000,00
Art. 11) CCDI 2023 - 2025 (art. 84 CCNL 19-21) - Indennità per specifiche responsabilità - Già previste con CCDI 20-22 art. 14 Nr. 4	**700,00**	700,00	700,00
Art. 11) CCDI 2023 - 2025 (art. 84 CCNL 19-21) (solo 2021 - 2022)- Indennità per specifiche responsabilità - Già previste con CCDI 20-22 art. 14 Nr. 5	**600,00**	600,00	600,00
Art. 11) CCDI 2023 - 2025 (art. 84 CCNL 19-21) - Indennità per specifiche responsabilità - Già previste con CCDI 20-22 art. 14 Nr. 6	**900,00**	1.200,00	1.200,00
Art. 11) CCDI 2023 - 2025 (art. 84 CCNL 19-21) - Indennità per specifiche responsabilità - Già previste con CCDI 20-22 art. 14 Nr. 7 -	**800,00**	800,00	800,00
Art. 11) CCDI 2023 - 2025 (art. 84 CCNL 19-21) Indennità per specifiche responsabilità - personale comandato presso GAFSA con profilo di Assistente Sociale	**800,00**	1.600,00	1.600,00
Art. 23 CCDI 2023 - 2025 - Attività prestata in giorni festivi/riposi compensativi/maggiorazione oraria - art. 24 CCNL 2000	**220,00**	220,00	220,00
Art. 18 CCDI 2023 - 2025 - Indennità di Funzione P.M. (art. 97 CCNL 19-21) - Responsabile di Presidio e di PC		4.000,00	4.000,00
Art. 18 CCDI 2023 - 2025 - Indennità di Funzione P.M. (art. 97 CCNL 19-21) - Sostituto EQ Sett. P.M.	**800,00**	0,00	0,00
Art. 18 CCDI 2023 - 2025 - Indennità di Funzione P.M. (art. 97 CCNL 19-21) - specifichi incarichi -	**1.200,00**	0,00	0,00
TOT. QUANTIFICAZIONE UTILIZZO P.TE STABILE DEL FONDO DISPONIBILE ALLA CONTRATTAZIONE SECONDO I CRITERI DEL CCDI 2023/2025	**21.830,00**	24.630,00	24.630,00

QUANTIFICAZIONE DEGLI UTILIZZI DEL FONDO DISPONIBILE ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA SECONDO I CRITERI DEL CCDI 2023/2026 finanziata con la parte variabile del fondo

DESCRIZIONE VOCE DI IMPIEGO DEL FONDO DI PARTE VARIABILE PER OGNI ANNUALITA' CONSIDERATA	IMPORTI PREVENTIVO ANNO 2023	IMPORTI PREVENTIVO ANNO 2024	IMPORTI PREVENTIVO ANNO 2025
Art. 22 CCDI 2023-2025 e art. 2 CCDI economico . Indennità di turno	9.200,00	11.800,00	11.800,00
Art. 8 c. 3 lett. A CCDI Servizi di vigilanza e viabilità prestati dal personale appartenente al corpo di PL o agli operatori esterni	3.000,00	3.000,00	3.000,00
Art. 79 c.2 CCNL 2019-2021 EX Art. 67, co.3 -Lett. C) CCNL 16-18 risorse derivanti da disposizioni di legge: Incentivi per accertamenti Imu e TARI (art. 1, co. 1091 L. 145/2018 - Legge di Bilancio 2019)	-	1.291,19	1.291,19
Art. 79 c.2 CCNL 2019-2021 EX Art. 67, co.3 -Lett. C) CCNL 16-18 risorse derivanti da disposizioni di legge: Incentivi ISTAT per censimento	-	-	
Art. 79 c.2 CCNL 2019-2021 EX Art. 67, co.3 -Lett. C) CCNL 16 -18 risorse derivanti da disposizioni di legge: incentivi per funzioni tecniche di cui al D.Lgs. 50/2016 e smi (DAL 2018)	-	17.000,00	17.000,00
TOT. QUANTIFICAZIONE UTILIZZO P.TE VARIABILE DEL FONDO DISPONIBILE ALLA CONTRATTAZIONE SECONDO I CRITERI DEL CCDI 2023-2025	**12.200,00**	33.091,19	33.091,19
TOT. QUANTIFICAZIONE GENERALE DELL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023	**98.400,05**	122.091,24	122.091,24
DISPONIBILITA' PER PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE	**54.801,96**	38.931,36	38.931,36
- di cui da parte stabile:	**40.039,93**	37.239,93	37.239,93
- di cui da parte variabile:	**14.762,04**	1.691,43	1.691,43
QUANTIFICAZIONE PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 80, CO. 3 CCNL 2019 - 2021) - importo non superiore al 30% della disponibilità per premi correlati alla performance provenienti dalla parte stabile del fondo	**12.011,98**	11.171,98	11.171,98
QUANTIFICAZIONE PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 80, CO. 3 DELL. 8 CCNL 2019 - 2021) - in via preventiva pari al :100% della disponibilità per premi correlati alla performance provenienti dalla parte variabile oltre ad un importo non inferiore al 70% della disponibilità per premi correlati alla performance provenienti dalla parte stabile	**42.788,99**	27.759,38	27.759,38
TOT. UTILIZZO DEL FONDO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2023	**163.202,01**	161.022,59	161.022,59
TOTALE RISORSE DEL FONDO DECENTRATO 2023 STANZIATE E NON UTILIZZATE DA PORRE AD INCREMENTO PER L'ANNO SUCCESSIVO:	-	-	-

DIMOSTRAZIONE RISPETTO DELL'ART. 80, COMMA 3 DEL CCNL 2019 - 2021 DELLA PROIEZIONE DELL'UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023

	2023	2024	2025
Dotazioni di parte variabile al netto degli incrementi di cui al comma 2 dell'art. 79 lett. c), f) e g) dell'art. 67 del CCNL 2016 - 2018 di cui si richiede il rispetto sull'utilizzo:	**26.962,04**	16.491,43	16.491,43
Impiego prevalente della parte variabile agli utilizzi del comma 2 lett. a,b,c,d,e,f art. 80 CCNL 2019-2021 pari al 100% per l'anno della parte variabile del fondo	**26.962,04**	16.491,43	16.491,43
Impiego della parte variabile per premi correlati alla performance individuale (almeno il 30% della parte variabile)	**14.762,04**	1.691,43	1.691,43

MODULO A)

COMUNE DI VIGARANO MAINARDA
Provincia di Ferrara

Vigarano Mainarda____/____/_____

All'Ufficio Personale del
Comune di Vigarano Mainarda
Sede

OGGETTO: Prospetto di definizione dell'INDENNITA' DI CONDIZIONE LAVORO di cui all'art. 84 – bis del CCNL 2019-2021, art. 1 lett. C) del CCDI Economico 2023-2025, da riconoscere per l'espletamento di attività implicanti il MANEGGIO DI VALORI, a dipendenti incaricati di funzione di "Agenti Contabili", per l'anno_____.

Il/la sottoscritto/a, in qualità di Responsabile del Settore di nomina del/la Sig./Sig.ra_____ad "Agente Contabile" individuato/a con Determina n. _____del____/_____/_____addetto al maneggio di_____;

VISTI

- il rendiconto reso relativo all'anno_____, pervenuto al prot. N.:_____/_____ dal quale risulta un valore medio mensile maneggiato pari ad Euro_____;
- i dati ricavati dal sistema di rilevazione presenze/assenze dell'ente, allegati al presente prospetto.

Dato atto che l'attività espletata dall'Agente Contabile Sig./Sig.ra_____:

- ha comportato il maneggio valori in tutti i giorni in cui il/la dipendente è risultata in servizio;
- ha comportato il maneggio valori per un numero di giornate settimanali pari a n.: _____dunque per almeno la metà delle giornate lavorative mensili utili;

(barrare solo una delle due opzioni sopra indicate)

Viste le seguenti misure di valore dell'indennità giornaliera da erogarsi in relazione a quanto stabilito dall'art. 1 comma 1 del CCDI economico:

- ☐ Indennità di **euro 1,50** per **l'economo**, per ogni giorno di presenza effettiva in servizio;
- ☐ Indennità di **euro 1,00** per i **restanti agenti contabili**, per ogni giorno di presenza effettiva in servizio;

☐ **DISPONE**

- Che al/alla Sig./Sig.ra_____in qualità di Agente Contabile per l'attività espletata nell'anno_____ venga liquidata un'INDENNITA' DI CONDIZIONE LAVORO di cui all'art. 84 – bis del CCNL 2019-2021 e art. 1 lett. C) del CCDI Economico 2023-2025 corrispondente ad Euro_____;
- Che detto importo venga liquidato all'avente diritto in occasione dell'elaborazione delle prossime competenze stipendiali utili.

Il Responsabile del Settore

_____

MODULO B)

COMUNE DI VIGARANO MAINARDA
Provincia di Ferrara

Vigarano Mainarda____/____/_____

All'Ufficio Personale del
Comune di Vigarano Mainarda
Sede

OGGETTO: Prospetto di definizione dell'INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021, (art. 11 CCDI 2023-2025) al personale che opera presso l'ente, per l'anno_____.(valevole solo per l'anno 2023 ai sensi del precedente CCDI 2020-2022)

Il/la sottoscritto/a, in qualità di Responsabile del Settore vista la nomina del/la Sig./Sig.ra_____ che opera presso l'ente, al ruolo/attività di_____ individuato/a con Determina n. _____del____/_____/_____;

DATO ATTO CHE:

Il Sig./la Sig.ra _____ ha fattivamente svolto durante l'anno l'attività/il ruolo di:

- ❑ espletamento di funzioni, da parte di personale inquadrato nell'Area degli operatori/operatori esperti, con responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale, con espletamento altresì di funzioni con autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza (art. 84 CCNL 2019-2021);
- ❑ espletamento di funzioni, da parte di personale inquadrato nell'Area degli istruttori, con responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale, con espletamento di funzioni con responsabilità di procedure di lavoro a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza nell'ambito dei processi operativi e delle funzioni assegnate; (art. 84 CCNL 2019-2021);
- ❑ funzione vicaria del Responsabile di Settore incaricato di EQ, svolto da parte di personale inquadrato nell'Area degli istruttori/Funzionari, per tutte le funzioni ad esso assegnate in tutti i casi di vacanza, assenza o impedimento con annessa responsabilità di coordinamento e di sottoscrizione di atti a rilevanza esterna (art. 84 CCNL 2019-2021);
- ❑ espletamento di funzioni, da parte di personale inquadrato nell'Area degli istruttori/Funzionari, con responsabilità inerenti attività specifiche connesse alle funzioni di Ufficiale di Stato civile, anagrafe e elettorale (art. 84 CCNL 2019-2021);
- ❑ Espletamento di funzioni di specifiche responsabilità, da parte di personale inquadrato nell'Area degli istruttori/Funzionari, inerenti attività svolte nell'ambito dei servizi demografici (art. 84 CCNL 2019-2021);
- ❑ Attività di archivista informatico, addetto URP, addetto ai servizi di protezione civile, svolto da personale inquadrato nell'Area degli istruttori/Funzionari (art. 84 CCNL 2019-2021);
- ❑ espletamento di funzioni, da parte di personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più unità operative ed espletamento di funzioni con responsabilità di procedimento amministrativo ed istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale (art. 84 CCNL 2019-2021).

L'attività svolta dal Sig./Sig.ra _____ durante l'anno è consistita sinteticamente in quanto di seguito indicato: _____

Visti:

- le risorse destinate all'istituto secondo quando disposto dall'accordo economico 2020-2022;
- la determinazione n. _____ del _____ con cui si disponeva l'individuazione delle specifiche responsabilità per il soggetto
- i dati ricavati dal sistema di rilevazione presenze/assenze dell'ente:

DISPONE

- Visto l'impegno profuso nell'espletamento dell'incarico in argomento da parte del/la Sig./Sig.ra_____che al/alla dipendente in parola per l'anno_____ venga liquidata un'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021.
- Che detto importo venga liquidato all'avente diritto in occasione dell'elaborazione delle prossime competenze stipendiali utili.

Il Responsabile del Settore

_____

MODULO C)

COMUNE DI VIGARANO MAINARDA
Provincia di Ferrara

Vigarano Mainarda____/____/_____

All'Ufficio Personale del
Comune di Vigarano Mainarda
Sede

OGGETTO: Prospetto di definizione dell'INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021, (art. 11 CCDI 2023-2025) al personale che opera presso l'ente, per l'anno_____.

Il/la sottoscritto/a, in qualità di Responsabile del Settore vista la nomina del/la Sig./Sig.ra_____ che opera presso l'ente, al ruolo/attività di_____ individuato/a con Determina n. _____del____/_____/_____;

DATO ATTO CHE:

Il Sig./la Sig.ra _____ ha fattivamente svolto durante l'anno l'attività/il ruolo di:

- ❑ espletamento di funzioni, da parte di personale inquadrato nell'Area degli operatori/operatori esperti, con responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale, con espletamento altresì di funzioni con autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza (art. 84 CCNL 2019-2021);
- ❑ espletamento di funzioni, da parte di personale inquadrato nell'Area degli istruttori, con responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale, con espletamento di funzioni con responsabilità di procedure di lavoro a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza nell'ambito dei processi operativi e delle funzioni assegnate; (art. 84 CCNL 2019-2021);
- ❑ funzione vicaria del Responsabile di Settore incaricato di EQ, svolto da parte di personale inquadrato nell'Area degli istruttori/Funzionari, per tutte le funzioni ad esso assegnate in tutti i casi di vacanza, assenza o impedimento con annessa responsabilità di coordinamento e di sottoscrizione di atti a rilevanza esterna (art. 84 CCNL 2019-2021);
- ❑ espletamento di funzioni, da parte di personale inquadrato nell'Area degli istruttori/Funzionari, con responsabilità inerenti attività specifiche connesse alle funzioni di Ufficiale di Stato civile, anagrafe e elettorale (art. 84 CCNL 2019-2021);
- ❑ Espletamento di funzioni di specifiche responsabilità, da parte di personale inquadrato nell'Area degli istruttori/Funzionari, inerenti attività svolte nell'ambito dei servizi demografici (art. 84 CCNL 2019-2021);
- ❑ Attività di archivista informatico, addetto URP, addetto ai servizi di protezione civile, svolto da personale inquadrato nell'Area degli istruttori/Funzionari (art. 84 CCNL 2019-2021);

- ☐ espletamento di funzioni, da parte di personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più unità operative ed espletamento di funzioni con responsabilità di procedimento amministrativo ed istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale (art. 84 CCNL 2019-2021).

L'attività svolta dal Sig./Sig.ra _____ durante l'anno è consistita sinteticamente in quanto di seguito indicato: _____
Visti:

- i criteri per attribuire l'indennità per specifiche responsabilità ex art. 84 del CCNL 2019-2021 stabiliti CCDI Normativo 2023-2025 all'art.11;
- le risorse destinate all'istituto secondo quando disposto dall'accordo economico 2023-2025;
- la determinazione n. _____ del _____ con cui si disponeva:
    - la pesatura di seguito definita:

APPARTENENZA ALL'AREA- MAX 40 PUNTI	***COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA'- MAX 30 PUNTI***	***LIVELLO DI AUTONOMIA - MAX 30 PUNTI***
TOTALE		

    - la liquidazione in un'unica soluzione successivamente la maturazione del diritto;

- i dati ricavati dal sistema di rilevazione presenze/assenze dell'ente:

DISPONE

- Visto l'impegno profuso nell'espletamento dell'incarico in argomento da parte del/la Sig./Sig.ra_____che al/alla dipendente in parola per l'anno_____ venga liquidata un'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021,

- Che detto importo venga liquidato all'avente diritto in occasione dell'elaborazione delle prossime competenze stipendiali utili.

Il Responsabile del Settore

_____

MODULO D)

COMUNE DI VIGARANO MAINARDA
Provincia di Ferrara

Vigarano Mainarda____/____/_____

All'Ufficio Personale del
Comune di Vigarano Mainarda
Sede

OGGETTO: Prospetto di definizione dell'INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' di cui all'art. 84 del CCNL 2019 – 2021, ex art. 3 del CCDI economico 2023-2025 comma 4 da riconoscere al personale assunto dal Comune di Vigarano Mainarda, avente profilo professionale di Assistente Sociale, area funzionari e dell'Elevata Qualificazione, e comandato integralmente alla gestione associata dei servizi socio assistenziali del Comune di Cento, in virtù degli atti di incarico per specifiche responsabilità conferiti dal Dirigente del Settore I Personale e V – Servizi Culturali del Comune di Cento, per il mese di _____.

I sottoscritti, rispettivamente in qualità di _____ del Comune di Cento e di Responsabile del Settore del/la Sig./Sig.ra_____ assunto/a dal Comune di Vigarano Mainarda, in qualità di Assistente Sociale, all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e comandato/a integralmente alla gestione associata dei servizi socio assistenziali del Comune di Cento, formalmente incaricato/a per specifiche responsabilità dal Dirigente del Settore I Personale e V Servizi Culturali del Comune di Cento individuato/a con _____ n. _____del____/_____/_____;

DATO ATTO CHE:

- Il Sig./la Sig.ra _____ ha fattivamente svolto durante il mese l'incarico di cui trattasi;

Visti:
- il valore dell'indennità per specifiche responsabilità ex art. 84 del CCNL 2019-2021, da erogarsi al personale di cui all'oggetto, stabilito nell'Accordo economico 2023-2025 pari ad Euro 800,00 annui lordi, da liquidarsi mensilmente successivamente alla maturazione del diritto;
- i dati ricavati dal sistema di rilevazione presenze/assenze del Comune di Cento:

DISPONGONO

- Visto l'impegno profuso nell'espletamento dell'incarico in argomento da parte del/la Sig./Sig.ra_____che al/alla dipendente in parola per il mese di _____ venga liquidata un'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' di cui all'art. 84 del CCNL 2019 – 2021, corrispondente ad Euro_____;
- Che detto importo venga liquidato all'avente diritto in occasione dell'elaborazione delle prossime competenze stipendiali utili.

Per il Comune di Cento _____

Il Responsabile del Settore _____

MODULO E)

COMUNE DI VIGARANO MAINARDA
Provincia di Ferrara

Vigarano Mainarda____/____/_____

All'Ufficio Personale del
Comune di Vigarano Mainarda
Sede

OGGETTO: Prospetto di definizione dell'INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO di cui all'art. 100 – del CCNL 2019-2021, art. 4 CCDI 2023-2025 economico - da riconoscere agli Agenti di Polizia Locale, per il mese di_____ anno_____.

Il sottoscritto, in qualità di Comandate di Polizia Municipale:

VISTI

- la propria Determinazione n_____ del_____ di individuazione degli Agenti di Polizia Locale i beneficiari dell'indennità in argomento;
- i dati ricavati dal sistema di rilevazione presenze/assenze dell'ente, allegati al presente prospetto.

DISPONE

- Che ai sotto indicati Agenti di Polizia Locale, assunti presso il Comune di Vigarano Mainarda, venga liquidata l'INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO, di cui all'art. 100 del CCNL 2019-2021 e art. 4 CCDI 2023-2025 economico come segue:

NOMINATIVO AGENTE DI P.L.	N. DI GIORNATE MENSILI ESPLETATE DI SERVIZI ESTERNI	TOTALE IMPORTO INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO MATURATA PER IL MESE DI_____(*)

(Euro 2,00 per il numero di giornate mensili espletate in servizi esterni)*

- Che detto importo venga liquidato agli aventi diritto entro il secondo mese successivo al periodo di riferimento.

A TAL FINE ATTESTA QUANTO SEGUE:

- Che le giornate in cui i suddetti Agenti sono stati adibiti a servizi esterni risultano almeno la metà delle giornate lavorative mensili utili del mese oggetto di rendicontazione;

Il Responsabile del Settore

_____

MODULO H)

COMUNE DI VIGARANO MAINARDA
Provincia di Ferrara

Vigarano Mainarda____/____/_____

All'Ufficio Personale del
Comune di Vigarano Mainarda
Sede

OGGETTO: Prospetto di suddivisione dello stanziamento riservato per il progetto SERVIZI DI VIGILANZA E VIABILITA' PRESTATI DAL PERSONALE APPARTENENTE AL CORPO DI P.L. E AGLI OPERATORI ESTERNI, per l'anno_____.

Il sottoscritto, in qualità di _____:

DATO ATTO CHE

Il servizio aggiuntivo, denominato "Servizi di vigilanza e viabilità prestati del personale appartenente al Corpo di P.L. e agli operatori esterni" si è svolto dal _____ al _____, per un numero di giornate complessive pari a _____;

VISTI

- la propria Determinazione n_____ del_____ di individuazione degli Agenti di P.L./operatori esteri dell'ente, possibili beneficiari dell'indennità in argomento;
- i dati delle presenze degli Agenti di P.L./operatori esteri impiegati in occasione dello svolgimento del progetto in argomento, allegati al presente prospetto;
- la valutazione circa il raggiungimento dell'obiettivo PDO ricomprendente il presente progetto, operata dal competente Ndv;

DISPONE

- la seguente suddivisione dello stanziamento riservato al progetto indicato in oggetto, tenuto conto dell'apporto individuale effettivamente prestato dai singoli dipendenti:

NOMINATIVO DEL DIPENDENTE COMUNALE (AGENTE DI P. L. O OPERATORE ESTERNO)	N. DI GIORNATE ESPLETATE NELL'ANNO DURANTE LO SVOLGIMENTO DEI SERVIZI RICOMPRESI DEL PROGETTO	TOTALE IMPORTO SPETTANTE SINGOLARMENTE AI DIPENDENTI PER L'ANNO _____(*)

(importo massimo a prestazione fornita dal dipendente pari ad Euro 60,00)*

- Che detto importo venga liquidato agli aventi diritto in occasione dell'elaborazione delle prossime competenze stipendiali utili.

A TAL FINE SI ATTESTA QUANTO SEGUE:

- Che la prestazione lavorativa fornita dai dipendenti sopra indicati è stata resa per attività rientranti tra le fattispecie suscettibili di incentivo indicate nel CCDI 2023-2025, e che e risulta espletata in giornate festive o in orari serali/notturni, con le modalità di cui all'articolo 2 punto 3 del progetto di cui trattasi;
- Che durante tali servizi non è stata corrisposta l'indennità di turno;
- Che il compenso si somma alla maggiorazione oraria e all'equivalente riposo compensativo

Il Responsabile del Settore

_____

CONTRATTAZIONE DEI CRITERI DI RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE REGOLATI DALL'ARTICOLO 45 DEL D.LGS 36/2023.

CAPO I

Principi generali

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

Art. 2 - Destinatari

Art. 3 - Gruppo di lavoro

Art. 4 - Limite soggettivo dell'incentivo

Art. 5 - Esclusione dalla disciplina dell'incentivo

Art. 6 - Centrali di committenza

Art. 7 - Quota del 20 per cento

CAPO II

Incentivo per lavori

Art. 8 - Graduazione della misura incentivante

Art. 9 - Disciplina delle varianti

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

CAPO III

Incentivo per 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

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

CAPO I

Principi generali

Art. 1

Procedure di affidamento – Oneri per le attività tecniche

1. 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 dalla presente Contratto; la disciplina dell'incentivazione è applicabile alle procedure relative a servizi e forniture solo nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione.

2. 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.

3. L'importo di cui al primo comma, in particolare, è destinato:

a) ai soggetti che svolgono le attività tecniche di cui all'art. 2, nonché ai loro collaboratori, come individuati ai sensi dell'art. 3, per una quota dell'80%;

b) alle finalità di cui al successivo art. 7, per una quota del 20%, escluse le risorse che derivano da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, eventualmente incrementato ai sensi delle successive disposizioni.

4. 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 Contratto.

Art. 2

Destinatari

1. La quota dell'80% di cui al precedente art. 1, c. 3, lett. 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.

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

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

- coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione;

- collaudo tecnico-amministrativo;

- regolare esecuzione;

- verifica di conformità;

- collaudo statico;

- i collaboratori dei suddetti soggetti.

3. Nel caso in cui l'allegato I.10 sia abrogato e sostituito ai sensi dall'art. 45, c. 1, del Codice, è fatto diretto riferimento a quanto previsto dal nuovo allegato che lo sostituisce.

Art. 3

Gruppo di lavoro

1. In relazione alla propria organizzazione l'Ente individua con apposito provvedimento del dirigente/responsabile competente, la struttura tecnico amministrativa o "gruppo di lavoro" destinatario dell'incentivo riferito alla singola procedura di affidamento, identificando il ruolo di ciascuno dei dipendenti assegnati, anche con riguardo alle attività dei collaboratori.

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

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

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

5. Eventuali modifiche alla composizione del gruppo di lavoro possono essere apportate dal dirigente/responsabile 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.

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

7. 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.

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

Art. 4

Limite soggettivo dell'incentivo

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

previsti dal Codice, detto limite è aumentato del 15%.

2. 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

1. Sono esclusi dall'incentivazione di cui al presente Contratto:

a) gli atti di pianificazione generale e/o particolareggiata anche se finalizzati allarealizzazione di opere pubbliche;

b) i lavori di importo inferiore a euro 40.000,00;

c) gli acquisti di beni e servizi di importo inferiore a euro 40.000,00;

d) i contratti esclusi dall'applicazione del Codice a termini dell'art. 56.

e) i lavori in amministrazione diretta.

2. È fatta salva la facoltà dell'amministrazione di prevedere modalità diverse ed alternative di retribuzione delle attività tecniche svolte dai propri dipendenti. In tal caso l'incentivazionedi cui al presente Contratto non si applica, escludendo qualunque sovra incentivazione.

Art. 6

Centrali di committenza

1. In caso di attività svolta da centrale di committenza, ai dipendenti della stessa è attribuito un incentivo in misura non superiore al 25% di quanto previsto per le singole procedure dal presente Contratto.

2. La quota è assegnata su richiesta della centrale che indichi le attività incentivabili tra quelle di cui all'art. 2, c. 2.

3. La quota assegnata alla centrale è portata in detrazione a quella spettante al personale dell'Ente le cui funzioni sono state trasferite alla stessa centrale.

Art. 7

Quota del 20 per cento

1. La quota di cui all'art. 1, c. 3, lett. b), è incrementata da:

- la quota parte dell'incentivo eccedente il limite soggettivo del singolo dipendente di cuiall'art. 4, c. 1;

- la quota parte dell'incentivo corrispondente a prestazioni non svolte o privedell'attestazione del dirigente/responsabile di cui all'art. 18;

- la quota parte di prestazioni non svolte dai dipendenti in quanto affidate a personaleesterno all'ente.

2. 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:

- la modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;

- l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità dispesa;

- l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli.

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

- attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti nellarealizzazione degli interventi;

- la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche;

- la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale.

CAPO II

Incentivo per lavori

Art. 8

Graduazione della misura incentivante

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

Opere	
da euro 40.000 a euro 300.000	percentuale del 2%
da euro 300.000 a euro 600.000	percentuale del 1,75%
da euro 600.000 a euro 1.000.000	percentuale del 1,5%
da euro 1.000.000 a euro 3.000.000	percentuale del 1%
da euro 3.000.000 alla soglia di rilevanza europea	percentuale del 0,75%
importo superiore alla soglia di rilevanza europea	percentuale del 0,5%

Art. 9
Disciplina delle varianti

1. Le varianti conformi all'art. 120, comma 1, lett. c), del Codice, 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 stanziate rispetto a quelle originarie. Il relativo importo è quantificato nel provvedimento del RUP che autorizza la variante ai sensi dell'art. 120, c. 13, del Codice.

Art. 10

Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

1. 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
Responsabile unico del procedimento	30%
Programmazione della spesa per investimenti	3%
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	12%

Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica	10%
Redazione del progetto esecutivo	10%
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	2%
Verifica del progetto ai fini della sua validazione	5%
Predisposizione dei documenti di gara	5%
Direzione dei lavori	10%
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	2%
Collaudo tecnico-amministrativo (se previsto diversamente da sommare alla Regolare Esecuzione)	3%
Regolare esecuzione (se previsto diversamente da sommare alla Regolare Esecuzione)	5%
Collaudo statico	3%
Totale	100,00%

2. 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.

3. 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 III

Incentivo per servizi e forniture

Art. 11

Graduazione della misura incentivante

1. 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	
da euro 40.000 a euro 300.000	percentuale del 1%
da euro 300.000 a euro 600.000	percentuale del 0,75%
da euro 600.000 a euro 1.000.000	percentuale del 0,5%
da euro 1.000.000 a euro 3.000.000	percentuale del 0,3%
da euro 3.000.000 alla soglia di rilevanza europea	percentuale del 0,2%
importo superiore alla soglia di rilevanza europea	percentuale del 0,1%

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

Art. 12

Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

1. 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 percentualiindicate 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 (livello unico)	20%
Predisposizione dei documenti di gara	5%
Direzione dell'esecuzione ed eventuale direttore operativo	10%
Regolare esecuzione	10%
Totale	100,00%

2. 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.

3. Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia previstal'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

1. L'incentivo è attribuito ad ogni soggetto destinatario secondo le quote in tabella. Ai finidella attribuzione il dirigente/responsabile tiene conto:

- del rispetto dei tempi richiesti per la specifica attività di cui ciascuno è assegnatario;

- della completezza e della conformità dell'attività svolta rispetto a quanto assegnato;

- della competenza e professionalità dimostrate;

- 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.

2. 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.

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

4. 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.

5. Il riepilogo annuale dei provvedimenti di liquidazione è trasmesso dal dirigente/responsabile al Sindaco, al Segretario comunale e all'OIV/Nucleo di valutazione per quanto di rispettiva competenza.

Art. 14

Attività articolate e singole

1. 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 attribuirea ciascuno.

2. 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

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

2. Nei seguenti casi di cumulo di attività assegnate allo stesso dipendente, è applicato un abbattimento del 1% sulla percentuale minore:
   a) svolgimento da parte del RUP della verifica preventiva della progettazione (art. 42, Codice);
   b) effettuazione da parte del RUP della verifica di conformità per forniture e servizi (art. 116, Codice);
   c) espletamento da parte del RUP delle funzioni di direttore dell'esecuzione (art. 114, Codice);
   d) effettuazione da parte del direttore dell'esecuzione della verifica di conformità per forniture e servizi (art. 116, Codice).

Art. 16

Attività del personale dirigenziale

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

2. 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'attivitàincentivata.

Art. 17

Riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione

1. Qualora durante le procedure per l'affidamento di lavori si verifichino 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.

2. Qualora si verifichino dei ritardi in sede di esecuzione, con esclusione di quelli derivanti dalle cause previste dall'articolo 120, comma 1, del Codice, l'incentivo riferito alla direzione lavori ed al RUP ed ai loro collaboratori è ridotto di una quota come determinata nella tabellaallegata.

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

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

5. Qualora si verifichino 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 od 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 tabella allegata.

Tipologia incremento	Misura dell'incremento	Riduzione incentivo
Tempi di esecuzione	Entro il 20% del tempo contrattuale	10%
	Dal 21% al 40% del tempo contrattuale	30%
	Oltre il 40% del tempo contrattuale	50%
Costi di realizzazione	Entro il 20% dell'importo contrattuale	20%
	Dal 21% al 40% dell'importo contrattuale	40%
	Oltre il 40% dell'importo contrattuale	60%

Art. 18

Liquidazione dell'incentivo

1. La liquidazione del compenso è effettuata dal dirigente/responsabile competente, sentito il RUP in ordine all'effettività di quanto svolto e dei relativi tempi, che accerta ed attesta le specifiche attività svolte dal dipendente, tenuto conto delle apposite schede di rendicontazione riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura.

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

3. Il dirigente/responsabile competente, sentito il RUP, formulerà una proposta di riparto e liquidazione del fondo incentivante le funzioni tecniche redigendo idonea relazione accertativa e dell'avvenuta conclusione del procedimento di cui si dispone la liquidazione da allegarsi alla determina di liquidazione. La proposta di ripartizione consisterà nella verifica da effettuarsi al termine della prestazione resa del personale originariamente individuato, al fine di confermare l'effettivo contributo singolarmente apportato originariamente ipotizzato. Nel solo caso di significativa differenza fra i contributi inizialmente ipotizzati e quelli effettivamente corrisposti dai singoli dipendenti dirigente/responsabile competente procederà all'adeguamento della percentuale dell'incentivo;

4. La proposta di riparto e liquidazione del fondo incentivante le funzioni tecniche così come sopra formulata sarà trasmessa ufficialmente il dirigente/responsabile al Segretario Comunale o in caso di assenza del suo Vice al fine di essere approvata entro 10 giorni dal suo ricevimento;

5. Acquisita l'approvazione della proposta di riparto e liquidazione del fondo incentivante le funzioni tecniche da parte del Segretario Comunale o del suo Vice il dirigente/responsabile trasmette tutta suddetta la documentazione all'Ufficio Personale dell'ente per l'adozione della competente determinazione di riparto e liquidazione del fondo incentivante.

COMUNE DI VIGARANO MAINARDA

PROVINCIA DI FERRARA

Regolamento

per la disciplina della costituzione, dei criteri e delle modalità di riparto del fondo per incentivi per le funzioni tecniche

(Art. 45, D.lgs. 31 marzo 2023, n. 36)

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. ____del _____

SOMMARIO

SOMMARIO 2

CAPO I Principi generali **3**

Art. 1 Procedure di affidamento – Oneri per le attività tecniche 3

Art. 2 Destinatari 3

Art. 3 Gruppo di lavoro 4

Art. 4 Limite soggettivo dell'incentivo 4

Art. 5 Esclusione dalla disciplina dell'incentivo 5

Art. 6 Centrali di committenza 5

Art. 7 Quota del 20 per cento 5

CAPO II Incentivo per lavori **6**

Art. 8 Graduazione della misura incentivante 6

Art. 9 Disciplina delle varianti 6

Art. 10 Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro 6

CAPO III - Incentivo per servizi e forniture **7**

Art. 11 Graduazione della misura incentivante 7

Art. 12 Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro 7

CAPO IV - Norme comuni **8**

Art. 13 Principi in materia di valutazione 8

Art. 14 Attività articolate e singole 8

Art. 15 Assegnazioni coincidenti di più attività 9

Art. 16 Attività del personale dirigenziale 9

Art. 17 Riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione 9

Art. 18 Liquidazione dell'incentivo 10

Art. 19 Informazione e confronto 10

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

1. 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.**

2. 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.

3. L'importo di cui al primo comma, in particolare, è destinato:

a) ai soggetti che svolgono le attività tecniche di cui all'art. 2, nonché ai loro collaboratori, come individuati ai sensi dell'art. 3, per una quota dell'80%;

b) alle finalità di cui al successivo art. 7, per una quota del 20%, escluse le risorse che derivano da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, eventualmente incrementato ai sensi delle successive disposizioni.

4. 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.

Art. 2 Destinatari

1. La quota dell'80% di cui al precedente art. 1, c. 3, lett. 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.

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

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

- coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione;
- collaudo tecnico-amministrativo;
- regolare esecuzione;
- verifica di conformità;
- collaudo statico;
- i collaboratori dei suddetti soggetti.

3. Nel caso in cui l'allegato I.10 sia abrogato e sostituito ai sensi dall'art. 45, c. 1, del Codice, è fatto diretto riferimento a quanto previsto dal nuovo allegato che lo sostituisce.

Art. 3 Gruppo di lavoro

1. In relazione alla propria organizzazione l'Ente individua con apposito provvedimento del dirigente/responsabile competente, la struttura tecnico amministrativa o "gruppo di lavoro" destinatario dell'incentivo riferito alla singola procedura di affidamento, identificando il ruolo di ciascuno dei dipendenti assegnati, anche con riguardo alle attività dei collaboratori.
2. Possono essere destinatari dell'incentivo tecnico anche i dipendenti a tempo determinato compresi nel gruppo di lavoro di cui al comma precedente.
3. In relazione alle attività/adempimenti a ciascuno assegnati, sono indicati i tempi per provvedere, anche mediante rinvio ai documenti della procedura.
4. Al fine di valorizzare la professionalità dei dipendenti, l'individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili deve uniformarsi ai criteri della rotazione e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, nel rispetto delle competenze specifiche richieste per ogni tipologia di appalto.
5. Eventuali modifiche alla composizione del gruppo di lavoro possono essere apportate dal dirigente/responsabile 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.
6. I dipendenti indicati nel provvedimento assumono la responsabilità diretta e personale dei procedimenti/sub procedimenti e delle attività assegnate.
7. 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.
8. Non possono essere concessi incarichi a soggetti condannati ai sensi dell'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001. Il dirigente/responsabile che dispone l'incarico è tenuto ad accertare l'insussistenza delle citate situazioni.

Art. 4 Limite soggettivo dell'incentivo

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

2. 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

1. Sono esclusi dall'incentivazione di cui al presente Regolamento:

a) gli atti di pianificazione generale e/o particolareggiata anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche;

b) i lavori di importo inferiore a euro 40.000,00;

c) gli acquisti di beni e servizi di importo inferiore a euro 40.000,00;

d) i contratti esclusi dall'applicazione del Codice a termini dell'art. 56.

e) i lavori in amministrazione diretta.

2. È fatta salva la facoltà dell'amministrazione di prevedere modalità diverse ed alternative di retribuzione delle attività tecniche svolte dai propri dipendenti. In tal caso l'incentivazione di cui al presente Regolamento non si applica, escludendo qualunque sovra incentivazione.

Art. 6 Centrali di committenza

1. In caso di attività svolta da centrale di committenza, ai dipendenti della stessa è attribuito un incentivo in misura non superiore al 25% di quanto previsto per le singole procedure dal presente Regolamento.

2. La quota è assegnata su richiesta della centrale che indichi le attività incentivabili tra quelle di cui all'art. 2, c. 2.

3. La quota assegnata alla centrale è portata in detrazione a quella spettante al personale dell'Ente le cui funzioni sono state trasferite alla stessa centrale.

Art. 7 Quota del 20 per cento

1. La quota di cui all'art. 1, c. 3, lett. b), è incrementata da:

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

2. 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:

- la modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;
- l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa;
- l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli;

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

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

- la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche;
- 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:

Opere	
da euro 40.000 a euro 300.000	percentuale del 2%
da euro 300.000 a euro 600.000	percentuale del 1,75%
da euro 600.000 a euro 1.000.000	percentuale del 1,5%
da euro 1.000.000 a euro 3.000.000	percentuale del 1%
da euro 3.000.000 alla soglia di rilevanza europea	percentuale del 0,75%
importo superiore alla soglia di rilevanza europea	percentuale del 0,5%

Art. 9 Disciplina delle varianti

1. Le varianti conformi all'art. 120, comma 1, lett. c), del Codice, 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 stanziate rispetto a quelle originarie. Il relativo importo è quantificato nel provvedimento del RUP che autorizza la variante ai sensi dell'art. 120, c. 13, del Codice.

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

1. 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
Responsabile unico del procedimento	30%
Programmazione della spesa per investimenti	3%
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	12%
Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica	10%
Redazione del progetto esecutivo	10%
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	2%
Verifica del progetto ai fini della sua validazione	5%
Predisposizione dei documenti di gara	5%
Direzione dei lavori	10%

Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	2%
Collaudo tecnico-amministrativo (se previsto diversamente da sommare alla Regolare Esecuzione)	3%
Regolare esecuzione (se previsto diversamente da sommare alla Regolare Esecuzione)	5%
Collaudo statico	3%
Totale	100,00%

2. 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.
3. 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 III - Incentivo per servizi e forniture

Art. 11 Graduazione della misura incentivante

1. 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	
da euro 40.000 a euro 300.000	percentuale del 1%
da euro 300.000 a euro 600.000	percentuale del 0,75%
da euro 600.000 a euro 1.000.000	percentuale del 0,5%
da euro 1.000.000 a euro 3.000.000	percentuale del 0,3%
da euro 3.000.000 alla soglia di rilevanza europea	percentuale del 0,2%
importo superiore alla soglia di rilevanza europea	percentuale del 0,1%

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

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

1. 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 gestionetecnico-amministrativa dell'intervento	20%

Redazione del progetto (livello unico)	20%
Predisposizione dei documenti di gara	5%
Direzione dell'esecuzione ed eventuale direttore operativo	10%
Regolare esecuzione	10%
Totale	100,00%

2. 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.
3. 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

1. L'incentivo è attribuito ad ogni soggetto destinatario secondo le quote in tabella. Ai fini della attribuzione il dirigente/responsabile tiene conto:
   - del rispetto dei tempi richiesti per la specifica attività di cui ciascuno è assegnatario;
   - della completezza e della conformità dell'attività svolta rispetto a quanto assegnato;
   - della competenza e professionalità dimostrate;
   - 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.
2. 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[1].
3. La determinazione della corresponsione dell'incentivo da parte del dirigente/responsabile è supportata da idonei elementi valutativi esplicati nella scheda di cui al successivo art. 18.
4. 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.
5. Il riepilogo annuale dei provvedimenti di liquidazione è trasmesso dal dirigente/responsabile al Sindaco, al Segretario comunale e all'OIV/Nucleo di valutazione per quanto di rispettiva competenza.

Art. 14 Attività articolate e singole

1. 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.

2. 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.

[1] A tal riguardo, vedasi l'allegata sentenza n. 10222 del 28 maggio 2020 della Corte di Cassazione – Sezione del Lavoro Civile

Art. 15 Assegnazioni coincidenti di più attività

1. Nel caso in cui allo stesso soggetto siano assegnate più attività separatamente considerate ai fini dell'incentivo, si sommano le relative percentuali.
2. Nei seguenti casi di cumulo di attività assegnate allo stesso dipendente, è applicato un abbattimento del 1% sulla percentuale minore:

a) svolgimento da parte del RUP della verifica preventiva della progettazione (art. 42, Codice);

b) effettuazione da parte del RUP della verifica di conformità per forniture e servizi (art. 116, Codice);

c) espletamento da parte del RUP delle funzioni di direttore dell'esecuzione (art. 114, Codice);

d) effettuazione da parte del direttore dell'esecuzione della verifica di conformità per forniture e servizi (art. 116, Codice).

Art. 16 Attività del personale dirigenziale

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

2. 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.

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

1. Qualora durante le procedure per l'affidamento di lavori si verifichino 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.

2. Qualora si verifichino dei ritardi in sede di esecuzione, con esclusione di quelli derivanti dalle cause previste dall'articolo 120, comma 1, del Codice, l'incentivo riferito alla direzione lavori ed al RUP ed ai loro collaboratori è ridotto di una quota come determinata nella tabella allegata.

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

4. Qualora durante l'affidamento di contratti di servizi e forniture si verifichino 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.

5. Qualora si verifichino 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 od 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 tabella allegata.

Tipologia incremento	Misura dell'incremento	Riduzione incentivo
	Entro il 20% del tempo contrattuale	10%

Tempi di esecuzione	Dal 21% al 40% del tempo contrattuale	30%
	Oltre il 40% del tempo contrattuale	50%
Costi di realizzazione	Entro il 20% dell'importo contrattuale	20%
	Dal 21% al 40% dell'importo Contrattuale	40%
	Oltre il 40% dell'importo contrattuale	60%

Art. 18 Liquidazione dell'incentivo

1. La liquidazione del compenso è effettuata dal dirigente/responsabile competente, sentito il RUP in ordine all'effettività di quanto svolto e dei relativi tempi, che accerta ed attesta le specifiche attività svolte dal dipendente, tenuto conto delle apposite schede di rendicontazione riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura.

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

3. Ai fini della liquidazione il dirigente/responsabile predispone una scheda per ciascun dipendente assegnatario delle singole attività, contenente almeno:

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

(*eventuale*) La scheda è controfirmata dal dipendente interessato.

Art. 19 Informazione e confronto

1. Il Settore/Ufficio 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.

COMUNE DI VIGARANO MAINARDA

PROVINCIA DI FERRARA

REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE DEL FONDO E LA RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PER L'ATTIVITÀ DI CONTROLLO DELL'IMPOSTA MUNICIPALE PROPRIA

(Art. 1 comma 1091, legge 30 dicembre 2018, n. 145)

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. ____del _____

Ambito e scopo del regolamento

1) Il presente regolamento, in attuazione del vigente assetto legislativo, contrattuale e regolamentare, contiene disposizioni per la costituzione e l'utilizzo del fondo previsto dall'art.1 comma 1091, della Legge 30 dicembre 2018 n. 145.
2) Nell'attuazione della disposizione normativa di cui al comma precedente, l'Ente persegue l'obiettivo di potenziare le attività di recupero dell'evasione tributaria, al fine di permettere l'incremento della loro efficacia ed efficienza ed al raggiungimento di obiettivi valorizzando i risultati raggiunti dai propri dipendenti.
3) Ai fini del presente regolamento gli incentivi vengono denominati "Fondo a favore del personale dell'Ufficio Tributi, costituito ai sensi del comma 1091 della Legge di Bilancio 2019 (legge 145/2018).

Attività di gestione e controllo

1) L'attività di gestione e controllo posta in essere dell'ufficio Tributi, oltre a fornire al cittadino il necessario supporto per l'assolvimento degli obblighi tributari, è finalizzata a contrastare il fenomeno dell'evasione e/o elusione delle imposte comunali, allo scopo di ottenere la massima equità fiscale.
2) Ai fini del presente regolamento, l'attività di gestione e controllo dell'ufficio tributi comunale è da considerarsi svolta per intero in relazione alla Imposta Municipale Propria.

Fasi di attività

1) Le fasi operative che caratterizzano l'attività di cui al precedente art. 2 sono articolate, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel seguente elenco per quanto riguarda l'IMU:

- attività di sportello per informazioni, supporto e consulenza al contribuente
- gestione, bonifica, aggiornamento puntuale e costante della banca dati comunale, attingendo le informazioni dalle dichiarazioni dei contribuenti, dalle banche dati catastali e della conservatoria dei registri immobiliari, dai dati dell'anagrafe comunale, dai flussi provenienti dalle successioni, compravendite, variazione di rendita.
- caricamento e verifica dei flussi relativi ai versamenti volontari e da accertamento;
- progettazione e pianificazione degli interventi e delle attività propedeutiche al recupero impositivo da svolgersi mediante:
    - controllo degli immobili attraverso una verifica incrociata fra le banche dati dell'ufficio con le quelle catastali, della tariffa di igiene ambientale, dell'ufficio urbanistica, delle utenze di luce/acqua/gas se disponibili;
    - verifica/aggiornamento degli immobili esenti per inagibilità determinata a seguito del sisma 2012 e successive fasi di ricostruzione e ripristino;
    - verifica dei requisiti per l'applicazione di riduzioni/esenzioni previste dalla normativa vigente e dai regolamenti;
    - verifica degli immobili non accatastati o di immobili accatastati con categorie non adeguate;
- applicazione degli istituti tendenti a ridurre il contenzioso e gestione delle richieste di rateizzazione dei pagamenti;

- esame delle richieste di rimborso/chiarimento/annullamento;
- redazione ed invio degli atti di accertamento;
- invio di solleciti di pagamento preliminarmente alla attivazione del recupero coattivo
- recupero coattivo delle somme non versate a seguito dell'invio di atti di accertamento;
- gestione del contenzioso in tutte le sue fasi;
- redazione di proposte di aggiornamento e revisione degli strumenti regolamentari;
- formazione professionale continua ed aggiornamento del software utilizzato;

Soggetti interessati

1) Il personale dipendente interessato dal presente regolamento ed impiegato nel raggiungimento degli obbiettivi indicati negli articoli precedenti è il seguente:

DIPENDENTE	FUNZIONI SVOLTE
Responsabile e/o vice Responsabile del Settore di riferimento	Responsabilità nella gestione e coordinamento complessivo del servizio, sottoscrizione degli atti, rappresentanza per conto dell'ente nella fase di contenzioso, titolare della funzione di Responsabile del tributo
Personale Servizio Tributi – istruttori	Attuazione operativa, in relazione al proprio ruolo e competenze, delle attività elencate nel precedente articolo
Altri dipendenti dell'Ente coinvolti nelle fasi operative o in progetti di recupero dell'evasione (se individuati)	Partecipazione, in relazione al proprio ruolo e competenze e sotto il coordinamento dell'ufficio tributi, alle attività elencate nel precedente articolo.

Costituzione del Fondo

1) Per l'attività di cui al precedente art. 2, nel bilancio di previsione di ciascun esercizio finanziario è stanziato un fondo destinato al trattamento accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP, a carico dell'amministrazione del personale dipendente di cui al precedente art. 4 ed al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate.
2) Il fondo di cui al precedente comma 1, è alimentato dalle seguenti fonti di entrate riscosse nell'anno precedente a quello di riferimento, così come risultanti dal rendiconto della gestione:
   a) il **5%** dell'ammontare dell'evasione recuperata ed effettivamente riscossa in relazione all' (IMU) Imposta Municipale Propria. Eventuali costi sostenuti per attività affidate all'esterno vengono sottratti dalla base imponibile;
3) In sede di predisposizione del bilancio di previsione il Fondo viene provvisoriamente stanziato tenendo conto della stima delle riscossioni dell'anno precedente a quello di riferimento al momento disponibile. La quantificazione definitiva delle risorse da stanziare sarà aggiornata con riferimento ai dati delle riscossioni effettive risultanti dal rendiconto di gestione.
4) Il Fondo potrà essere costituito solo a condizione che il bilancio di previsione e il rendiconto siano approvati nei termini previsti dalla legge.

Destinazione del Fondo

1) La ripartizione del Fondo tra quota da destinare al potenziamento delle risorse strumentali e quota da destinare al riconoscimento del trattamento accessorio premiante è, di norma, stabilita annualmente dalla Giunta comunale in sede di definizione degli obiettivi per il recupero evasione dell'anno di riferimento ed è indicata nel piano delle performance, vista la proposta formulata dal responsabile dell'Ufficio Tributi, con una quota da destinare alle risorse strumentali da comprendere nell'intervallo fra 0 e 20%;
2) Le quote del Fondo da destinare alle risorse strumentali e al trattamento accessorio vengono allocate in distinte voci di spesa di bilancio.

Criteri di riparto del trattamento incentivante accessorio

1) Il riparto a consuntivo e l'assegnazione individuale del fondo destinato al trattamento accessorio tra il personale dipendente interessato avviene con provvedimento del Segretario Comunale sulla base di apposita relazione predisposta dal Responsabile dell'ufficio Tributi, vista la valutazione delle performance ottenuta ed il grado di raggiungimento degli obbiettivi, tenuto conto dell'attività svolta e del contributo fornito da ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi assegnati, di norma secondo le seguenti percentuali, da intendersi quale misura di riferimento massima:

DIPENDENTE	% del fondo da attribuire
a) Responsabile del Settore di riferimento	30
b) Personale Servizio Tributi – istruttori	50
c) Altri dipendenti dell'Ente coinvolti in progetti di recupero dell'evasione (se individuati)	20

2) Qualora non fossero individuati altri dipendenti coinvolti in progetti di recupero (lettera c) della tabella) la corrispondente quota del fondo viene ripartita fra il Responsabile del Settore di riferimento ed al personale del servizio tributi in misura proporzionale, così da garantire sempre il riparto del 100% del Fondo.
3) L'incentivo sarà liquidato dopo l'approvazione del rendiconto di gestione dell'anno precedente contestualmente alla produttività collettiva e agli altri compensi incentivanti previsti per legge.
5) Il beneficio attribuito ad ogni singolo dipendente non potrà superare il **15%** del trattamento economico tabellare per tredici mensilità, del CCNL vigente, lordo individuale, aggiornato sulla base dei rinnovi contrattuali che dovessero essere stipulati.
6) La quota del Fondo destinata al trattamento accessorio si considera al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione ed è erogata in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.
7) Qualora gli incentivi calcolati superino il limite del comma precedente le relative eccedenze non possono essere riportate al successivo anno e costituiscono economie di spesa dell'anno di riferimento che confluiscono nel risultato di gestione.

Fondo per il potenziamento delle risorse strumentali dell'ufficio entrate

1) Il Fondo per il potenziamento delle risorse strumentali dell'ufficio entrate, da destinare all'aggiornamento tecnologico e delle banche dati ed al miglioramento del servizio al cittadino, costituito secondo le disposizioni del precedente articolo 6, può essere utilizzato per l'acquisizione di beni e servizi quali, a titolo esemplificativo, software specifici, hardware e apparecchiature tecnologiche, l'acquisizione di servizi funzionali alle attività dell'ufficio ad utilità pluriennale, alla bonifica delle banche dati ed alla strutturazione di nuovi strumenti di dialogo e di interrelazione con i contribuenti.
2) L'utilizzo del Fondo di cui al presente articolo è rimesso alla determinazione del responsabile del servizio competente.
3) Eventuali somme non impegnate nell'esercizio confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione.

Entrata in vigore

1) Il presente regolamento entra in vigore lo stesso giorno della sua approvazione.

COMUNE DI VIGARANO MAINARDA (FE)
PROVINCIA DI FERRARA

REGOLAMENTO SULLA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Approvato con DGC n. ____ del _____

SOMMARIO

Sommario

SOMMARIO 2
Articolo 1 - Istituzione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione 3
Articolo 2 - Il conferimento di incarichi di Responsabile del Settore 3
Articolo 3 – Assenza temporanea del Responsabile di Settore 4
Articolo 4 - La revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione 5
Articolo 5 - La graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione 5
Articolo 6 - Disposizioni particolari. 7
Allegato A - Graduazione delle posizioni di lavoro con incarichi di Elevata Qualificazione 8

ISTITUZIONE, NOMINA, REVOCA E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Articolo 1 - Istituzione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione

1. Sono istituite presso questo Ente le posizioni di Elevata Qualificazione (EQ) di cui al comma 1 dell'articolo 16 del CCNL delle Funzioni locali 16.11.2022. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ.
2. Gli incarichi di Elevata Qualificazione di direzione di unità organizzative di cui al comma 2 lettera a) dell'articolo 16 del CCNL 16.11.2022, sono attribuiti con provvedimento motivato del Sindaco, ai sensi dell'art. 109, comma 2 del D.Lgs. 267/2000, considerato che l'ente è privo di dirigenza.
3. La istituzione delle posizioni di lavoro con incarichi di Elevata Qualificazione di cui alla lettera b) dell'articolo 16 comma 2 del CCNL 16.11.2022 richiede l'assegnazione di compiti qualificati come strategici per l'ente, eventualmente anche in aggiunta al conferimento di incarichi dirigenziali. Tali compiti possono essere di studio, analisi, progettazione di interventi dell'ente, effettuazione di controlli interni o analoghi ed i dipendenti destinatari di tali incarichi devono essere in possesso del titolo di studio della laurea magistrale o del vecchio ordinamento o specialistica o in possesso della iscrizione ad un albo professionale coerente con i compiti assegnati o in possesso di un master post universitario con durata di almeno 2 anni e superamento di almeno 10 esami o in possesso del titolo di dottore di ricerca.
4. Gli incarichi di Elevata Qualificazione di cui alle citate lettere a) e b) dell'articolo 16, comma 2 del CCNL 16.11.2022 sono conferiti di norma a dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area, ivi compresi quelli a tempo determinato, tra cui quelli assunti ai sensi dell'articolo 110 del D.Lgs. n. 267/2000. Possono essere conferiti a dipendenti appartenenti all'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, solamente nel caso in cui la cui dotazione organica preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste. Questi incarichi non possono essere conferiti contemporaneamente a più di 1 dipendente dell'area degli Istruttori e non possono essere nè prorogati nè rinnovati nè al dipendente destinatario possono essere conferiti nuovi incarichi di Elevata Qualificazione. La proroga può essere disposta per una sola volta e nelle more dello svolgimento delle procedure di selezione per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Articolo 2 - Il conferimento di incarichi di Responsabile del Settore

1. Ai sensi dell'art. 19 comma 1 del CCNL 16.11.2022 i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuati come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di Elevata Qualificazione. Nell'ente, la struttura apicale

è costituita dal **Settore** a cui è predisposto un Responsabile ai sensi dell'art. 109 comma 2 del d.lgs. 267/2000.

2. Ai sensi dell'art. 109 del d.lgs. 267/2000, il Sindaco attribuisce gli incarichi di Responsabile di Settore tenendo conto di:
   a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato e nel piano delle performance o degli obiettivi;
   b) requisiti culturali posseduti
   c) attitudini e capacità professionale
   d) esperienza acquisita
3. Per la valutazione dei fattori di cui alle lettere b), c) e d) del comma 1 del presente articolo si tiene conto degli esiti delle valutazioni degli anni precedenti e dei curricula.
4. Gli incarichi di responsabile di Settore sono conferiti e possono essere rinnovati dal sindaco con provvedimenti scritti e motivati in relazione ai criteri di cui ai precedenti commi.
5. Gli incarichi di responsabile di Settore sono attributi per un periodo massimo di 3 anni e comunque non possono superare il mandato amministrativo del Sindaco che li conferisce.
6. Fatto salvo quanto previsto ai commi 4 e 6, di norma la durata dell'incarico non può essere inferiore ad un anno. Il provvedimento che dispone un incarico di durata inferiore deve esplicitarne le ragioni.
7. Il Sindaco neo-eletto, con proprio provvedimento, per garantire la continuità amministrativa e gestionale può confermare provvisoriamente gli incarichi cessati per un periodo non superiore a 120 giorni, per consentire lo svolgimento delle procedure di attribuzione dei nuovi incarichi.
8. Nel caso di interruzione anticipata del mandato del Sindaco gli incarichi restano validi fino alla loro naturale scadenza.

Articolo 3 – Assenza temporanea del Responsabile di Settore

1. Nel caso di assenze temporanee (dovute ad esempio alla fruizione di ferie o malattie brevi), del titolare incaricato di posizione di Elevata Qualificazione, le funzioni ad esso attribuite saranno svolte temporaneamente:
   a) da altro dipendente individuato all'interno del Settore inquadrato nelle categorie dei Funzionari o degli Istruttori, fermo restando il possesso delle competenze professionali richieste per l'espletamento dell'incarico di posizione di Elevata Qualificazione, come opportunamente disciplinato nel provvedimento scritto e motivato di conferimento degli incarichi relativi all'area di Elevata Qualificazione.
   b) da altri titolari di posizione di Elevata Qualificazione dell'Ente, come opportunamente disciplinato nel provvedimento scritto e motivato di conferimento degli incarichi relativi all'area di Elevata Qualificazione.
   c) In caso di assenza momentanea del titolare di posizione organizzativa e del sostituto individuato da apposito provvedimento scritto, le funzioni saranno attribuite al Segretario Comunale;

Articolo 4 - La revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. La revoca degli incarichi di Responsabile del Settore, oltre che per ragioni disciplinari, può essere disposta per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato:

- Intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
- Valutazione negativa dell'attività svolta;
- Inosservanza delle direttive impartite dal sindaco, dalla giunta o dall'assessore di riferimento.

2. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel settore o che ne modificano radicalmente le attribuzioni.
3. La valutazione è negativa come definita all'interno del sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
4. L'inosservanza delle direttive impartite dal sindaco, dalla giunta o dall'assessore di riferimento deve essere accertata da parte del segretario comunale e deve riferirsi ad indicazioni che hanno un carattere strategico ed una rilievo di interesse generale

Articolo 5 - La graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di Elevata Qualificazione è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. La graduazione delle posizioni con incarico di Elevata Qualificazione è volta a individuare il punteggio in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione che va da un minimo di 5.000,00 Euro ad un massimo di 18.000,00 Euro annui lordi per 13 mensilità, la graduazione avviene in base alla valutazione degli indicatori di complessità e responsabilità che sono i requisiti caratterizzanti l'attribuzione degli incarichi di Elevata Qualificazione.
2. La retribuzione di posizione nelle ipotesi di assegnazione degli incarichi di Elevata Qualificazione a personale dipendente appartenente all'area degli Istruttori varia da 3.000,00 Euro a 9.500,00 Euro.
3. La retribuzione di risultato è corrisposta tenuto conto della valutazione annuale effettuata dal Nucleo di valutazione sulla base del sistema di valutazione della performance approvato dall'Ente, che destina a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di Elevata Qualificazione previste dal proprio ordinamento che sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.
4. La percentuale di ripartizione del budget destinato alla retribuzione di posizione e di risultato è individuata annualmente nel contesto dall'approvazione del Bilancio di Previsione o del Piao. Se nulla viene detto, dell'importo complessivo stanziato per gli incarichi di Elevata Qualificazione, viene destinato il 15% alla retribuzione di risultato.

5. La pesatura di ogni singolo Settore avviene attraverso l'attribuzione di un punteggio per ognuno dei quattro indicatori previsti nell'allegata scheda "A)", su tutti questi indicatori viene espresso un giudizio fondato su: dati certi ed inconfutabili rilevabili dall'assetto organizzativo dell'ente nonché di documenti di programmazione economico finanziari e di performance oppure sull'espressione di una valutazione che va da "Contenuta/media", a "Significativa, a "Rilevante" fino ad "Elevata", in base al grado di soddisfazione dell'indicatore. Successivamente viene attribuito un punteggio secondo il sistema espresso nella scheda: il punteggio massimo raggiungibile è di 100 punti.

6. In base al percorso delineato, a ciascuna posizione viene attribuito un valore numerico equivalente alla somma dei valori riportati per ciascun fattore di valutazione.

7. L'individuazione del valore della retribuzione di posizione avviene:

moltiplicando il punteggio, assegnato alla pesatura del settore, per il valore di € 180,00

8. Per punteggi inferiori a 31 punti, viene attribuito il valore minimo di € 5.000,00

9. Qualora il totale dei valori delle graduazioni fosse superiore al budget previsto dall'ente, nel rispetto del limite del trattamento accessorio, dal budget a disposizione (e anche dalla sommatoria delle retribuzioni EQ calcolate) verrà decurtato l'importo necessario per finanziare il minimo previsto da contratto (€ 5.000,00) se presente, la parte restante sarà distribuita in proporzione al punteggio assegnato gli importi rimanenti verranno riproporzionati in modo da rispettare tale budget, secondo la seguente formula:

Cr*X

dove:

Cr (coefficiente di riduzione) è dato rapporto tra il budget assegnato alle retribuzioni di EQ con la somma delle retribuzioni calcolate secondo i criteri stabiliti dal presente Regolamento

COEFFICIENTE DI RIDUZIONE (Cr) = BUDGET EQ/SOMMATORIA RETRIBUZIONI EQ

X (retribuzione di posizione) è la singola indennità di posizione calcolata secondo i criteri stabiliti dal presente Regolamento.

10. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di un incarico di Elevata Qualificazione di un ulteriore incarico ad interim relativo ad altra posizione di Elevata Qualificazione, per la durata dello stesso al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo così individuato:

- ulteriore incarico di Elevata Qualificazione pesata da 30 a 59 punti: +15%78
- ulteriore incarico di Elevata Qualificazione pesata da 60 a 69 punti: +17%
- ulteriore incarico di Elevata Qualificazione pesata da 70 a 79 punti: +21%
- ulteriore incarico di Elevata Qualificazione pesata da 80 a 89 punti: +23%
- ulteriore incarico di Elevata Qualificazione pesata da 90 a 100 punti: +25%

11. L'istruttoria tecnica ai fini della proposta del punteggio di pesatura delle singole posizioni con incarico di Elevata Qualificazione, in corrispondenza del quale viene stabilita la retribuzione di posizione è normalmente di competenza del Nucleo di valutazione, tranne il

parametro della strategicità di competenza dell'organo politico. Una volta effettuata è sottoposta all'approvazione della Giunta.

Articolo 6 - Disposizioni particolari.

1. I criteri di conferimento, revoca, graduazione come articolati nel presente regolamento sono compatibili ed applicabili agli incarichi di EQ con contenuti di alta professionalità. Tali incarichi sono pertanto conferiti dal Sindaco, previa verifica dei requisiti speciali di cui all'art. 1 comma 3 del presente regolamento.

Articolo 7 - Abrogazioni di disposizioni

Con l'entrata in vigore del presente regolamento è abrogato l'Allegato E "*criteri per l'individuazione delle posizioni organizzative e per la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato*", al regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 116 del 1.8.2002 e le sue successive modificazioni, ed ogni altra norma comunale in contrasto a quanto stabilito dal presente regolamento.

Articolo 8 - Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore ad avvenuta esecutività dell'atto deliberativo di approvazione del medesimo ed abroga tutti i regolamenti, le ordinanze, le consuetudini riguardanti le materie disciplinate dal regolamento medesimo o in contrasto con lo stesso.

Allegato A - Graduazione delle posizioni di lavoro con incarichi di Elevata Qualificazione

INDICATORE	Punteggio massimo	Criteri e parametri di valutazione	Descrizione punteggi	Punteggio (fino a)
1. Complessità della Posizione	Max punti 35	1.1 Risorse Umane Gestite	fino a 2 unità	2
			da 3 a 5 unità	3
			da 6 a 8 unità	4
			oltre 8 unità	5
		1.2 Risorse Finanziarie Gestite	fino a 250.000,00€	2
			Da 250.001,00 € a 2.000.000,00 €	3
			Da 2.000.001,00 € a 4.000.000,00 €	4
			Oltre 4.000.001,00€	5
		1.3 Specializzazione richiesta	Contenuta/media	2
			Significativa	3
			Rilevante	4
			Elevata	5
		1.4 Eterogeneità funzioni assegnate	Contenuta/media	4
			Significativa	6
			Rilevante	8
			Elevata	10
		1.5 Variabilità del contesto di riferimento (normativo, tecnologico, organizzativo)	Contenuta/media	4
			Significativa	6
			Rilevante	8
			Elevata	10

	Max punti 35		Contenuta/media	6

2. Responsabilità interne ed esterne		2.1 Responsabilità verso l'esterno (civile, amministrativa, penale)	Significativa	8
			Rilevante	12
			Elevata	15
		2.2 Trasversalità delle funzioni gestite, progetti intersettoriali coordinati	Contenuta/media	4
			Significativa	6
			Rilevante	8
			Elevata	10
		2.3 Livello di discrezionalità	Contenuta/media	4
			Significativa	6
			Rilevante	8
			Elevata	10

3. Rilevanza relazioni	Max punti 15	3.1 Relazioni interne	Contenuta/media	2
			Significativa	3
			Rilevante	4
			Elevata	5
		3.2 Relazioni esterne	Contenuta/media	2
			Significativa	3
			Rilevante	4
			Elevata	5
		3.3 Relazioni istituzionali	Contenuta/media	2
			Significativa	3
			Rilevante	4
			Elevata	5

	Max punti 15	4.1 Strategicità	Contenuta	6

4. Rilevanza strategica			Media	8
			Significativa	9
			Rilevante	12
			Elevata	15
	Max punti 100			**100**