

CONTRATTO INTEGRATIVO
DECENTRATO NORMATIVO 2023/2025

(*redatto ai sensi del CCNL 16/11/2022*)

INDICE

Art. 1 – Campo di applicazione
Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
Art. 3 – Interpretazione autentica
Art. 4 – Progressioni Economiche all'interno delle Aree
Art. 5 – Conferimento e revoca degli incarichi per le Elevate Qualificazioni
Art. 6 – Retribuzione di posizione e Retribuzione di risultato
Art. 7 – Graduazione retribuzione di posizione e di risultato
Art. 8 – Orario di lavoro
Art. 9 – Orario di lavoro straordinario
Art. 10 – Turnazioni
Art. 11 – Reperibilità
Art. 12 – Orario multiperiodale
Art. 13 – Servizio mensa/Buoni pasto e pausa
Art. 14 – Orario di lavoro flessibile
Art. 15 – Banca delle ore
Art. 16 – Indennità di funzione personale Polizia Locale
Art. 17– Indennità di servizio esterno
Art. 18 – Premi correlati alla performance
Art. 19 – Premi correlati alla performance organizzativa
Art. 20 – Premi correlati alla performance individuale
Art. 21 – Indennità di condizioni di lavoro
Art. 22 – Compensi derivanti da norme di legge
Art. 23 – Indennità di specifiche responsabilità
Art. 24 – Tutela della privacy
Art. 25 – Monitoraggio e verifiche
Art. 26 - Norme Finali

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Amministrazione del Comune di Collesano, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 2023/2025, salvo:

   a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;

   b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;

   c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica o mediante consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.

3. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di marzo dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.

7. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

8. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3
Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

Art. 4
Progressioni economiche all'interno delle Aree (art. 14 CCNL 16.11.2022)

Come da predisponendo regolamento.

Art. 5

Conferimento e revoca degli incarichi per le elevate qualificazioni

1. Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti per un periodo massimo di 3 anni e un periodo minimo di 1 anno.

2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisita dal personale della categoria interessato.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema di valutazione approvato. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 16 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 6
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. La valutazione del risultato sarà determinata a cura del nucleo di valutazione e assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. L'importo della retribuzione di posizione sarà corrisposto come segue:

   - secondo l'art. 17 comma 2 CCNL 2019/2021 varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità;

- secondo l'art. 17 comma 3 CCNL 2019/2021 varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità;

Art. 7
Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

1. Nell'attribuzione dell'indennità di posizione l'Ente terrà conto della seguente graduazione:

- titolare di EQ in struttura semplice: € 5.000,00
- titolare di EQ in struttura complessa: € 12.500,00
- titolare di EQ in struttura semplice con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali: € 6.500,00
- titolare di EQ in struttura complessa con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali: € 14.500,00

2. La quota delle risorse per le elevate qualificazioni destinata all'indennità di risultato determinata in misura non inferiore al 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse è determinato nel seguente modo:

- Il risultato del processo valutativo costituisce la base per il calcolo della retribuzione di risultato, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, nonché dalla contrattazione decentrata integrativa. Terminata l'attività di valutazione le schede espresse in centesimi vengono trasmesse al Sindaco anche ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato.
- La retribuzione di risultato spettante è calcolata in funzione del punteggio ottenuto nella valutazione così come segue:

  - Valutazione inferiore al 60 %: nessuna distribuzione di indennità di risultato.

  - Valutazione tra il 60% e il 79,99%: distribuzione della retribuzione di risultato direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito.

  - Valutazione pari o superiore al 80,00% erogazione della percentuale massima di retribuzione di risultato erogabile.
- Il budget complessivo destinato all'indennità di risultato viene diviso per il numero dei dipendenti titolari di E.Q. che hanno accesso al premio (quindi con valutazione superiore al 60%) determinando così il budget massimo individuale.

- Il budget individuale come sopra determinato viene diviso per il punteggio massimo ottenibile nella scheda di valutazione e moltiplicato per il punteggio effettivamente ottenuto.
- Eventuali risparmi costituiscono economie di bilancio per l'anno di riferimento.

4. Nel caso di attribuzione di incarico ad interim al lavoratore spetterà una maggiorazione dell'importo dell'indennità di EQ graduata sulla base dell'ulteriore incarico ad interim attribuito così come segue:

- ulteriore incarico di EQ in struttura semplice: +15%
- ulteriore incarico di EQ in struttura complessa: +17%
- ulteriore incarico di EQ in struttura semplice con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali: +21%
- ulteriore incarico di EQ in struttura complessa con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali: +25%

Art. 8
Orario di lavoro

1. L'orario lavorativo, per i dipendenti non in turno, è di 36 ore settimanali, articolato su 5 giorni settimanali con un rientro, nel rispetto dei seguenti orari:

- 07.30 -14.00 dal lunedì al venerdì;
- 14.30 -18.00 mercoledì;

È prevista una flessibilità di 30 minuti, in riduzione o incremento dell'orario sia di entrata che di uscita. Per motivate esigenze di servizio, i Dirigenti possono autorizzare i dipendenti dei propri settori ad ingressi oltre l'orario di flessibilità, fermo restando l'obbligo del recupero preventivamente autorizzato. Per i rientri pomeridiani, il personale ha diritto al buono pasto nei termini previsti dal Contratto Nazionale.

2. Ai sensi dell'art. 4 comma 4 del D. Lgs. 66/2003 la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.

4. Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art. 4.

5. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri

possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le multi periodale tipologie di orario:

a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;

b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art "Turnazioni";

c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni CCNL;

6. È comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 4, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

7. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

8. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa di dieci minuti ai sensi dell'art 34 CCNL 2019/2021, salvo quanto previsto dall'art. 35 CCNL 2019/2021.

9. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate con regolamento apposito. Gli attuali regolamenti in materia saranno oggetto di modifica e/o integrazione entro tre mesi dalla stipula del presente CCDI, previo confronto con la parte sindacale.

Art. 9
Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.

2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni area, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione.

3. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile dell'area cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

4. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Ente procede ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la

maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata come segue:

- 15% per lavoro straordinario diurno;
- 30% lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno festivo.

5. In sede di consuntivo, eventuali somme residue sul fondo relativo al lavoro straordinario sono destinate al Fondo risorse decentrate secondo quanto previsto dall'art. 79 comma 2 lettera d);

6. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

Art. 10 Turnazioni
(*art. 30 CCNL 16.11.2022*)

1. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. L'eventuale incremento del numero massimo di turni notturni mensili deve essere oggetto di accordo specifico di durata massima annuale.

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

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00):
maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;

b) turno notturno o festivo:
maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;

c) turno festivo-notturno:
maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021;

d) turno festivo infrasettimanale:
maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 2019-2021.

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 7, comma 4, lett. ac) del CCNL 2019/2021 ai lavoratori turnisti che prestano la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale è garantito il diritto di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione della indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5 lett. d) del CCNL con le modalità ivi stabilite.

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

4. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 2019-2021.

5. L'articolazione del turno è funzionale alle esigenze del servizio e quindi la sua definizione è di competenza della E.Q.

6. L'articolazione dei turni deve essere distribuita in modo articolato e avvicendato tra il personale turnista.

7. L'assenza di rotazione del personale che opera sempre nello stesso arco temporale, pur in presenza di organizzazione di servizio in più turni, non determina l'erogazione dell'indennità.

8. Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute a esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio, non fanno perdere il diritto d'indennità di turno.

9. L'indennità di turno vale a compensare, integralmente, il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario.

10. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001.

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

Art. 11
Reperibilità

1. Per il servizio "Stato Civile" e per il Servizio "Manutenzioni/idrico" viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di Euro 10,33 (art. 24, comma, CCNL 2016/2018). Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente con la giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale in base al turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 3 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 1.

6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 12
Orario multi periodale

1. In caso di programmazione dell'orario multi periodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.

2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

Art. 13
Servizio Mensa/Buoni Pasto e Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.

2. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.

3. Ai dipendenti che prestano attività lavorativa al mattino, per almeno quattro ore, con

prosecuzione nelle ore pomeridiane di almeno due ore, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, sarà attribuito un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario, purché espressamente autorizzate.

Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio. In caso di lavoro straordinario, preventivamente autorizzato, il buono pasto spetta anche se l'orario di lavoro straordinario viene recuperato anziché posto in pagamento.

4. Per l'area della vigilanza, è possibile fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa, che potrà essere collocata all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal titolare di E.Q. del Servizio competente.

5. Una diversa durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:

- personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

6. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Art. 14
Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i due mesi successivi, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

3. 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;
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 15
Banca delle ore

1. È istituita nell'ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito al successivo comma 3, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.

3. il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, è fissato al 25% del monte ore pro capite.

4. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio.

5. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018;

6. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.

7. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati

al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

8. Tali incontri dovranno essere convocati, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta.

9. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

10. Le prestazioni di lavoro straordinario, rese oltre il limite delle ore per le quali si chiede il recupero, non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orarie.

Art. 16
Indennità di funzione personale Polizia Locale
(art. 97 CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività:

a) Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;

b) Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore/area in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi.

c) Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a € 800,00 è determinato in relazione al grado rivestito, ai carichi di lavoro e alle seguenti variabili:

A) Organizzazione: Max punti 15

- ✓ complessità organizzativa in base al numero dipendenti assegnati: (1-3-5)
  - fino a due: basso;
  - da tre a cinque: medio;
  - da sei in poi: alto;

Nel caso di una sola unità viene attribuito un punteggio medio alto in funzione della complessità dei carichi di lavoro e della coordinazione con i vari dipendenti extra servizio che a diverso titolo sono coinvolti nei procedimenti.

- ✓ grado relazioni esterne: basso-medio-alto (1-3-5)
- ✓ grado relazioni interne: basso-medio-alto (1-3-5)

B) Complessità: Max Punti 24

- ✓ Complessità giuridica basso-medio-alto (2-6-8)
- ✓ Complessità tecnica basso – medio-alto (2-6-8)

- ✓ Complessità gestionale basso-medio-alto (2-6-8)

C) Grado rivestito: max punti 16

Categoria	Grado	Punti
Funzionari ed EQ	Commissario capo funzionario Commissario ispettore superiore	16
Istruttori	Ispettore Capo	14
	Ispettore principale Ispettore	12
	Assistente Capo Assistente di Polizia	10

D) Caratteristiche Sociali – Ambientali: max punti 20

Presidi di sicurezza locali	Punti
Presenza di uno	20
Presenza di più di uno	10

E) Caratteristiche Dimensionali – Istituzionali: max punti 10

Caratteristiche Dimensionali	N° Abitanti	Punti
Ente con popolazione	<= 1.000	3
Ente con popolazione	>1.000 <= 5.000	8
Ente con popolazione	>5.000	10

F) Responsabilità: max punti 15

- ✓ Responsabilità civile: basso-medio-alto (1-3-5)
- ✓ Responsabilità penale: basso-medio-alto (1-3-5)
- ✓ Responsabilità contabile: basso-medio-alto (1-3-5)

Nel caso di una sola unità viene attribuito un punteggio medio alto in funzione della complessità dei carichi di lavoro e della responsabilità di coordinazione con i vari dipendenti che a diverso titolo sono coinvolti nei procedimenti.

L'ente propone annualmente, la determinazione del budget in sede di linee di indirizzo da parte della giunta comunale che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto.

3. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza del Responsabile di Posizione organizzativa della Polizia Locale, mediante determina di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale. Il Responsabile verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2 dal Responsabile di Posizione organizzativa.

6. La presente indennità è in stretto legame al tempo di lavoro ragion per cui essa verrà riproporzionata in dodicesimi qualora il lavoratore risulti assente dal lavoro (non considerando le ferie) in maniera continuativa oltre un mese all'anno ovvero venga individuato in corso d'anno.

7. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

a. determinazione del budget;

b. ripartizione del budget sulla scorta del punteggio ottenuto in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 800,00;

c. I superiori importi, qualora il budget assegnato risulti insufficiente a compensare tutti gli aventi diritto, saranno riproporzionati in relazione all'effettivo stanziamento.

8. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni);

b) 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 16/11/2022;

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 presente CCNL2019-2021;

f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

9. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.

Art. 17
Indennità di servizio esterno (art.100 CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se in via continuativa rende la prestazione giornaliera in servizi esterni ovvero con almeno 4 delle ore di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente all'esterno.

2. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno 4 ore dell'impegno orario all'esterno, è erogata un'indennità per ogni giornata di lavoro pari ad € 2,00.

3. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento dell'attività esterna. Condizione per la erogazione della indennità è che l'attività sia svolta all'esterno per almeno metà dell'impegno orario giornaliero. In questi casi la misura della indennità giornaliera è fissata in € 1,00 per ogni giornata di lavoro.

4. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore a 3 ore giornaliere ovvero è stato giudicato non idoneo allo svolgimento di attività esterne non verrà erogato alcun compenso a questo titolo.

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Responsabile di E.Q. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Responsabile dell'area.

6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile di E.Q.

7. L'indennità di cui al presenta articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del CCNL2019-21;

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.

8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021.

Art. 18
Premi correlati alla performance

Alla performance vengono destinate le risorse residue dopo il finanziamento di tutti gli istituti disciplinati nei precedenti articoli.

Tali risorse sono ripartite come segue:

- 55% performance organizzativa;
- 45% performance individuale;

Art. 19
Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance collettiva, di cui all'art. 8 del D. Lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di responsabilità.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance, definiranno la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al raggiungimento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60 % e solamente se la performance individuale supera il 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
   - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95%
   - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60%.
3. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

Art. 20
Premi correlati alla Performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del d.lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte della competente titolare di E.Q utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la

valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. Il premio per la performance individuale verrà erogato solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 60%.

3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.

4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.

5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

6. Al fine di definire la quota spettante al singolo dipendente viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali assunzioni o cessazioni in corso d'anno.

7. Il budget destinato annualmente alla performance individuale in sede di linee di indirizzo da parte della giunta comunale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.

8. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 il 10% del budget destinato alla *perfomance* è attribuito alla maggiorazione del premio individuale che comunque sarà pari al 20% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Tale maggiorazione viene attribuita al personale che prende la valutazione massima attribuibile.

La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 10% del personale partecipante al premio della performance individuale.

9. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

- Valutazioni uguali o superiori al 81%: 100% del budget individuale;
- Valutazione tra il 60% e l'80,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
- Valutazione inferiore al 60%: nessuna distribuzione di produttività.

10. Gli avanzi generati vengono ridistribuiti in proporzione al punteggio ottenuto.

Art. 21
Indennità condizioni di lavoro
(84 bis CCNL 16.11.2022 e art.70-bis del CCNL del 21.05.2018)

1. Gli enti corrispondono un'unica "*indennità condizioni di lavoro*" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

a) disagiate;

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

c) implicanti il maneggio di valori.

3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri:

Euro 1,00 – Euro 15,00.

4. L'indennità è definita in sede di contrattazione integrativa, sulla base dei seguenti criteri:

a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'ente e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal presente contratto integrativo.

6. La misura dell'indennità di condizioni di lavoro è determinata in considerazione dei fattori appresso indicati:

a) Si definisce **attività disagiata** quella del personale che opera con prestazioni lavorative caratterizzate da:

I. Nessuna condizione di disagio (*peso causale 0*)

II. Improgrammabilità dell'orario di servizio e/o riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (*peso causale 1*)

III. Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato di indiscusso valore storico e artistico (*peso causale 3*).

IV. Ampia flessibilità del modello organizzativo del servizio, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto nei giorni della settimana;

V. disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione – formazione) *(peso causale 5*).

b) Si definisce **attività rischiosa** quella del personale che opera con prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale nei seguenti casi:

I. Utilizzo di sostanze chimiche e/o biologiche (*peso 1*);

II. Utilizzo di catrame – bitume – oli e loro derivati (*peso 1*);

III. attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati ivi compresa raccolta e smaltimento (*peso 3*);

IV. attività con esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere (*peso 3*);

V. attività con impiego di macchine complesse ed esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (*peso 3*);

VI. attività di manutenzione dell'acquedotto, fognature e della rete di illuminazione (*peso 3*);

VII. Conduzione cucina (*peso 3*).

VIII. Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico (*peso 3*)

IX. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori (*peso 5*)

X. Due o più attività/lavori sopra elencati (*peso 5*)

La condizione del rischio non è collegata al profilo professionale attribuito al personale, ma dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui i dipendenti operano.

L'indice di rischio che si attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento è il seguente:

- ✓ Indice di rischio assente (peso causale 0)
- ✓ Indice di rischio basso (peso causale 1)
- ✓ indice di rischio medio (peso causale 3)
- ✓ indice di rischio alto (peso causale 5)

c) Si definisce attività di **maneggio valori** quella del personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante (con esclusione del bancomat), dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali.

La pesatura del maneggio valori in base all'entità delle risorse è il seguente:

a) Agenti contabili/Riscuotitori speciali/Agenti pagatori/ Sostituti economi/ Economi da €1,00 ad € 1.000,00 (*peso causale 1*) su base annuale;

b) Agenti contabili/Riscuotitori speciali/Agenti pagatori/Sostituti economi/Economi da € 1.001,00 ad € 5.000,00 (*peso causale 2*);

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa:

Disagio	(nessun disagio)	Disagio tipo B	Disagio tipo C
Pesatura	0	1	3
Rischio	Nessun rischio	Lettere i-ii	Lettere iii-viii
Pesatura	0	1	3
Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Da € 1,00 a € 1.000,00	Da €1.001,00 a € 10.000,00
Pesatura	0	1	2

Individuate le condizioni di lavoro e graduate le stesse, l'indennità potrà essere erogata come appresso:

Punteggio dei 4 fattori	Fascia indennità* fino a:
1 punti	€ 1,00*
Da 2 a 7 punti	€ 1,50*
Da 7 a 8 punti	€ 3,00*
Da 8 a 9 punti	€ 5,00*
10 punti	€ 10,00*
Oltre 10 punti	€ 15,00*

**Si precisa che i suddetti importi sono da riproporzionare sulla base della disponibilità del fondo, salvo l'importo minimo previsto dal contratto.*

Si precisa, rispetto alla stessa unità di personale, che:

- Qualora ricorrano più di una attività da remunerare con l'indennità di condizione di lavoro, per la determinazione della fascia di indennità si sommano i punteggi di ciascuna attività.

- Qualora all'interno della stessa attività ricorrano diverse fattispecie contrattualmente previste, per la determinazione della fascia di indennità si farà riferimento alla fattispecie con il punteggio più alto, se non è possibile suddividere i periodi in cui fare rientrare ciascuna fattispecie, diversamente l'indennità verrà determinata per ciascun periodo in ragione della fattispecie.

Art. 22
Compensi derivanti da norme di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalle norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.
2. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative, ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, superino, su base annua, l'ammontare di euro 15.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 5%, e nel caso di compensi superiori a euro 20.000,00 annui è ridotta del 10%.
3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

Art. 23
Indennità per specifiche responsabilità – (art.84 ccnl 16.11.2022)

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).
A titolo esemplificativo e non esaustivo si rimanda all'elenco di cui all'art.84 del CCNL 16.11.2022;
2. L'Ente propone annualmente il budget complessivo da assegnare alle specifiche responsabilità.
3. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità non deve essere generalizzata e sostitutiva della produttività, né volta a compensare competenze ascrivibili alle declaratorie di cui

all'allegato A del CCNL 16.11.2022;

4. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche posizioni non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento ma comportanti l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

5. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo avviene con atto formale di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta, in sede di prima applicazione della presente piattaforma, da una conferenza dei titolari di incarichi di EQ. finalizzata alla individuazione degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo.

Il titolare di incarico di E.Q. verifica al termine di ogni anno in sede di attribuzione dei punteggi, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo. Il titolare di incarico di E.Q. dovrà richiedere la convocazione della predetta conferenza nel caso in cui intenda rimodulare in aumento o in diminuzione i responsabili dei servizi individuati.

6. La presente indennità è in stretto legame al tempo di lavoro ragion per cui essa verrà riproporzionata in dodicesimi qualora il lavoratore risulti assente dal lavoro (non considerando le ferie) in maniera continuativa oltre un mese all'anno ovvero venga individuato in corso d'anno.

7. Per una esemplificazione non esaustiva delle responsabilità specifiche si richiama l'art. 84 del CCNL;

8. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000,00 € è determinato in relazione alle seguenti variabili:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	
15 Punti max	Organizzazione (A)
21 Punti max	Complessità (B)
15 Punti max	Livello di autonomia (C)
30 Punti max	Gestione (D)
15 Punti max	Responsabilità (E)
4 Punti	Incarico di sostituzione del titolare di incarico di E.Q. (F)
100 punti	TOTALE

Organizzazione (A) max 15 punti	La pesatura delle attività gestite viene effettuata dai Responsabili di E.Q. e al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto: Complessità organizzativa numero appartenenti all'ufficio: (2-3-5) ✓ fino a uno, basso – a due medio ✓ da tre in poi alto) Grado relazioni esterne: basso-medio-alto (1-3-5) Grado relazioni interne: basso-medio-alto (1-3-5) *Nel caso di una sola unità viene attribuito un punteggio medio alto in funzione della complessità dei carichi di lavoro e della coordinazione con i vari dipendenti che a diverso titolo sono coinvolti nei procedimenti.*
Complessità (B) max 21 punti	La pesatura delle attività gestite viene effettuata dai Responsabili di E.Q. e al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto del: Grado complessità giuridica: basso-medio-alto (2 – 5 –7) Grado complessità tecnica: basso-medio-alto (2 – 5 –7) Grado complessità gestionale: basso-medio-alto (2 – 5 –7)
Livello di autonomia (C) max 15 punti	La pesatura delle attività gestite viene effettuata dai Responsabili di E.Q. e al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi: • punti 5: Il soggetto svolge incarichi che comportano un basso livello di autonomia operativa. • Punti 10: Il soggetto svolge incarichi che comportano un medio livello di autonomia operativa. • Punti 15: Il soggetto svolge incarichi che comportano un alto livello di autonomia operativa.

Gestione (D) max 30 punti	La pesatura delle attività gestite viene effettuata dai Responsabili di E.Q. 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 e al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi: • **Fino a Punti 10**: Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse previsti da leggi o regolamenti. • **Da 11 a Punti 20**: Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse anche se ripetitive che comportano rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti inter-organici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.) e svolgono funzioni e compiti nell'ambito di diversi settori/aree dell'Ente. **Da 21 a Punti 30:** Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse non ripetitive che comportano notevole impegno rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti inter-organici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.). *Nel caso di una sola unità viene attribuito un punteggio medio alto in funzione della complessità dei carichi di lavoro e della coordinazione con i vari dipendenti che a diverso titolo sono coinvolti nei procedimenti.*
Responsabilità (E) max 19 punti	La pesatura delle attività gestite viene effettuata dai Responsabili di E.Q. e al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi: • Responsabilità civile basso-medio-alto (**1-3-5**) • Responsabilità penale basso-medio-alto (**1-3-5**) • Responsabilità contabile basso-medio-alto (**1-3-5**) *Nel caso di una sola unità viene attribuito un punteggio medio alto in funzione della complessità dei carichi di lavoro e della coordinazione con i vari dipendenti che a diverso titolo sono coinvolti nei procedimenti.*

9. La misura dell'indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

a) Attribuzione del titolare di incarico di E.Q. mediante atto formale con allegato il relativo punteggio;

b) determinazione del budget in sede di linee di indirizzo da parte della giunta comunale che stabilisce la quota delle risorse da destinare all'istituto.

c) ripartizione del budget sulla scorta del punteggio ottenuto in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 3.000,00;

d) I superiori importi, qualora il budget assegnato alle specifiche responsabilità risulti insufficiente a compensare tutti gli aventi diritto, saranno riproporzionati in relazione all'effettivo stanziamento.

10. Gli incarichi di specifica responsabilità devono essere revocati dal titolare di incarico di E.Q. con formale provvedimento e devono essere riassegnati nel caso di nuovo titolare di incarico di E.Q.

Art. 24- Tutela della Privacy

Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla vigente normativa e dal regolamento UE 679/2016.

Art. 25- Monitoraggio e verifiche

Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si potranno incontrare annualmente su richiesta di una delle parti.

Art. 26 – Norme finali

Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Il presente contratto verrà pubblicato all'interno della sezione "amministrazione trasparente" nel sito istituzionale dell'Ente.