



CITTA' DI BIBBIENA

PROVINCIA DI AREZZO

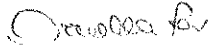
Gemellato con
Beaulac (FR) dal 1989
Ochsenfurt (DE) dal 2016

Via Berni 25 - 52011 BIBBIENA (AR) - Tel. 0575-530631 - P.IVA 00137130514
bibbicna@postacert.toscana.it



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE GIURIDICA ED ECONOMICA TRIENNIO 2023/2025

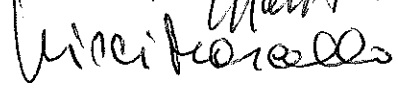
A seguito di esperimento delle procedure di contrattazione di cui all'art. 7 del C.C.N.L. del 16.11.2022 del personale del comparto Funzioni Locali, le parti, in data 12/12/2023 sottoscrivono il presente contratto decentrato di parte giuridica ed economica triennio 2023/2025.

Per la delegazione trattante di parte pubblica: Presidente: Dott.ssa Ornella Rossi 


Per la delegazione di parte sindacale

Segreteria territoriale CGIL/FP Giacomo Nebbiai 

Segreteria Territoriale FPS/CISL MARIZIO PULVANESE 

Segreteria Territoriale UIL Marcello Ricci 

R.S.U. Pietro Alessi 

R.S.U. Giovanna Nebbiai 

R.S.U. Iacopo Piantini 

R.S.U. Licio Ferrini 

INDICE

- Art. 1 - Ambito di applicazione
- Art. 2 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 3 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
- Art. 4 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
- Art. 5 - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
- Art. 6 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità
- Art. 7 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva
- Art. 8 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo
- Art. 9 - Indennità di reperibilità
- Art. 10 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione
- Art. 11 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 12 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ
- Art. 13 - Valore dell'indennità di funzione, nonché i criteri per la sua erogazione
- Art. 14 - Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999
- Art. 15 - Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, del Ccnl 16.11.2022
- Art. 16 - Banca delle ore
- Art. 17 - Individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 per il servizio mensa e buono pasto
- Art. 18 - Previdenza complementare per Polizia Locale
- Art. 19 - Efficacia

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'AN' and several other scribbles.

Art. 1

Ambito di applicazione

1) Il presente CCDI si pone in attuazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto FUNZIONI LOCALI periodo 2019-2021, sottoscritto in data 16/11/2022, e trova applicazione nei confronti di tutto il personale del Comune, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Art. 2

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1) Per l'attribuzione dei premi correlati alla performance si applica il sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con Delibera G.C. n. 213 del 13/12/2022, che prevede l'attribuzione dei seguenti punteggi:

- per la valutazione del Segretario Generale e dei Responsabili di Area i punteggi sono attribuiti nel seguente modo:

Performance organizzativa di Ente: Punti 10;

Performance organizzativa di struttura: Punti 40;

Performance individuale Punti 50.

- per la valutazione del personale i punteggi sono attribuiti nel seguente modo:

Performance organizzativa di Ente: Punti 10;

comportamenti organizzativi, distinti per categorie: punti 90.

2) La valutazione sul raggiungimento degli obiettivi è la seguente:

- Obiettivo raggiunto nel rispetto di tutti i parametri indicati a preventivo: 100%;

• Obiettivo raggiunto senza rispetto della tempistica e/o senza corrispondenza tra valori degli indicatori a preventivo e a consuntivo: quando l'obiettivo viene raggiunto, ma non viene rispettata la tempistica o, in alternativa, non c'è corrispondenza tra i valori degli indicatori a preventivo e a consuntivo, la percentuale attribuita all'obiettivo sarà pari al 90%. Nel caso in cui non venga rispettata la tempistica ed inoltre non ci sia corrispondenza tra valori degli indicatori a preventivo e a consuntivo, la percentuale attribuita all'obiettivo sarà pari all'80%;

- Obiettivo parzialmente raggiunto o che ha richiesto, per la sua realizzazione, un ulteriore impiego di mezzi e persone rispetto a quanto preventivato: 55%;

- Obiettivo non raggiunto neppure in parte: 0%;

• Obiettivo non valutabile, cioè che non possa essere conseguito per cause indipendenti dalla volontà degli attuatori: l'obiettivo non viene valutato e il relativo punteggio viene proporzionalmente suddiviso tra gli altri obiettivi.

3) La valutazione minima per accedere alla retribuzione di risultato e alla produttività è pari a 60/100 con una presenza in servizio di almeno 4 mesi nell'arco dell'anno; nei casi di dimissioni dal servizio per avere maturato i requisiti per l'accesso alla pensione e di interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza a titolo di congedo di maternità *ante partum* la presenza in servizio da garantire deve essere di almeno 30 giorni/anno.

Art. 3

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1) Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi può essere attribuito un

“differenziale stipendiale”. Esso viene attribuito con decorrenza dal 01/01 dell’anno di sottoscrizione del CCDI.

2) Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che:

- negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
- non siano stati destinatari, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall’esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

3) I “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri, che devono essere posseduti alla data del 31/12 dell’anno precedente a quello nel quale viene attribuita la progressione economica:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità: 50 punti per Area Operatori, Operatori esperti e Istruttori, 60 punti per Area Funzionari, 70 punti per EQ;
- esperienza professionale. Per “esperienza professionale” ci si riferisce alle attività elencate nella tabella A), differenziate per aree professionali, tenendo conto dello svolgimento delle attività nel profilo attuale o corrispondente, alle dipendenze anche di altre Amministrazioni e in altri comparti, anche con contratti di lavoro a tempo determinato o a tempo parziale (nel caso di part time, il punteggio attribuito viene proporzionalmente ridotto): 40 punti per Area Operatori, Operatori esperti e Istruttori, 30 punti per Area Funzionari, 12 punti per EQ;
- ulteriori criteri, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all’art. 55 (Destinatari e processi della formazione), come dettagliati nella sottostante tabella B): 10 punti per Area Operatori, Operatori esperti, Istruttori e Funzionari, 18 punti per Area EQ

TABELLA A)
ESPERIENZA PROFESSIONALE (max 40 punti)
AREA OPERATORI, OPERATORI ESPERTI e ISTRUTTORI

Titolo	Punteggio massimo
Responsabile procedimento ex L.241/1990 1 punto per ogni anno o frazione superiore a 180 gg	6 punti
Specifiche responsabilità - CCNL e CCDI 1 punto per ogni anno o frazione superiore a 180 gg	6 punti
Svolgimento di mansioni superiori: 1 punto per ogni anno o frazione superiore a 180 gg	6 punti
Esperienza maturata nell’attuale profilo professionale o equivalente 1 punto all’anno	22 punti

Handwritten signatures and initials:
LW, R, dem, EN, LUG

Handwritten notes:
LUG
LUG

AREA DEI FUNZIONARI (max 30 punti)

Titolo	Punteggio massimo
Responsabile procedimento ex L.241/1990 1 punto per ogni anno o frazione superiore a 180 gg	9 punti
Specifiche responsabilità - CCNL e CCDI 1 punto per ogni anno o frazione superiore a 180 gg	9 punti
Esperienza professionale maturata nell'attuale profilo professionale o equivalente 1 punto all'anno	12 punti

AREA DELLE EQ (max 12 punti)

Titolo	Punteggio massimo
Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione 1 punto per anno o frazione superiore a 180 gg	6 punti
Esperienza maturata nell'attuale profilo professionale o corrispondente 1 punto per anno o frazione superiore a 180 gg	6 punti

TABELLA B)

ULTERIORI CRITERI

AREA OPERATORI, OPERATORI ESPERTI, ISTRUTTORI e FUNZIONARI

max 10 punti

(I titoli di cui alle lett. A, B e C sono valutati a prescindere dall'anno di conseguimento; i titoli D) – I) sono valutabili se conseguiti/svolti nel biennio precedente a quello di attribuzione della progressione)

Titoli	Punteggio massimo
A) Titolo di studio superiore a quello necessario per l'accesso dall'esterno 2 punti a titolo	2
B) Titolo di studio aggiuntivo a quello necessario per l'accesso dall'esterno 2 punti a titolo	4
C) Abilitazione professionale (solo se non necessaria per l'esercizio)	1

li v

A

OB

ON

Luca

M

della mansione d'ufficio) 1 punto	
D) Master e corsi di specializzazione 1 punto a titolo	3
E) Patentini professionali 1 per ogni patentino professionale	2
F) Corsi di formazione conclusi con esame e attestazione delle competenze 0,5 ogni corso	2
G) Incarichi professionali ex D.Lgs. 165/2001 in materie attinenti alle mansioni di ufficio in favore di enti pubblici 0,5 punto per ogni incarico	1
H) Incarichi professionali ex D.Lgs. 165/2001 in materie attinenti alle mansioni di ufficio in favore di privati 0,5 punto per ogni incarico	
I) Incarichi di collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione, docenza e di ricerca scientifica, resi sia a titolo gratuito, che remunerato o con rimborso spese, purchè rese in materia attinenti alle mansioni di ufficio <i>pro tempore</i> svolte; 0,5 punti per ogni incarico	1

TABELLA B)

ULTERIORI CRITERI per Area EQ: 18 punti

(I titoli di cui alle lett. A, B e C sono valutati a prescindere dall'anno di conseguimento; i ulteriori **D) – H)** sono valutabili se conseguiti/svolti nel biennio precedente a quello di attribuzione della progressione)

Titoli	Punteggio massimo
A) Titolo di studio superiore a quello necessario per l'accesso dall'esterno 3 punti a titolo	3
B) Titolo di studio aggiuntivo a quello necessario per l'accesso dall'esterno 2 punti a titolo	4
C) Abilitazione professionale (solo se non necessaria per l'esercizio)	4

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

della mansione d'ufficio) 2 punti	
D) Master e corsi di specializzazione 3 punto a titolo	3
E) Corsi di formazione conclusi con esame e attestazione delle competenze 0,5 ogni corso	4
F) Incarichi professionali ex D.Lgs. 165/2001 in materie attinenti alle mansioni di ufficio in favore di enti pubblici 1 punto per ogni incarico G) Incarichi professionali ex D.Lgs. 165/2001 in materie attinenti alle mansioni di ufficio in favore di privati 1 punto per ogni incarico	5
H) Incarichi di collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione, docenza e di ricerca scientifica, resi sia a titolo gratuito, che remunerato o con rimborso spese, purchè rese in materia attinenti alle mansioni di ufficio <i>pro tempore</i> svolte: 1,5 punti per ogni incarico	6

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari all'1% sul totale del punteggio conseguito;

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 8 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 2% sul totale del punteggio conseguito;

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 10 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% sul totale del punteggio conseguito.

4) In caso di parità di punteggio, i criteri di priorità sono i seguenti:

- migliore valutazione conseguita nell'anno precedente a quello in cui è attivata la progressione;
- assenza di qualsiasi tipologia di sanzione disciplinare nell'intero percorso lavorativo,
- maggiore decorrenza dall'ultima progressione orizzontale attribuita;
- maggiore anzianità anagrafica.

5) Per il 2023/2025 si prevede di attivare progressioni economiche nel limite del 49% degli aventi diritto per ogni Area.

Art. 4

Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1) L'indennità condizioni di lavoro è correlata allo svolgimento di attività caratterizzate dalle seguenti tipologie di condizioni:

- Esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute (**Rischio**)

- Disagiate e pertanto influenti sul benessere psicofisico del lavoratore (**Disagio**);
- Implicanti il maneggio di valori (**Maneggio**).

2) I criteri generali per l'attribuzione dell'indennità in oggetto sono i seguenti:

Rischio: viene attribuita al personale che svolga prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, come di seguito specificato:

- contatto con catrame, bitumi, fuliggine, olii minerali, paraffina e loro composti derivati e residui, lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico, lavori relativi ai cimiteri;
- adibizione alle officine, attività di messo comunale, centrali termiche, maneggio materiali elettrici;
- uso di mezzi meccanici nelle attività di taglio o esbosco e dall'impiego di antiparassitari;
- servizio di vigilanza svolto in più turni in assenza di centrale operativa, con esposizione a fattori inquinanti, in assenza di misurazione degli stessi;
- attività svolte in presenza di situazioni di pericolo, non rientranti nelle competenze della protezione civile, quali ad esempio:
 - a) interventi volti a scongiurare i pericoli e i rischi alla pubblica e privata incolumità derivanti da allagamento di aree frequentate e circostanti ovvero da inquinamento delle acque dovute da straripamento di fiumi e torrenti in genere;
 - b) interventi volti ad assicurare il transito ostacolato per nevicata di notevole entità, perturbazioni e vento che possono creare disagio alla circolazione e ai cittadini;
 - c) interventi volti a riassicurare - ripristinare le condizioni di sicurezza venute meno da danneggiamenti alle alberature, condotte elettriche aeree, pali di pubblica illuminazione provocati da colpi di vento, sovraccarico da neve, incidenti stradali, rimozione delle perdite di carico sulla carreggiata stradale di camion transitanti sulle strade cittadine, colmature di buche su carreggiate stradali o marciapiedi con materiali idonei ecc.;
 - d) rimozione carcasse animali
 - e) interventi volti a ripristinare le condizioni di sicurezza venute meno a seguito di piccole frane o smottamenti di terreno che potrebbero ostacolare la viabilità;
 - f) interventi volti alla risistemazione di cordoli aiuole o marciapiedi che costituiscono causa di evidente pericolo per la pubblica incolumità.

Disagio: sono individuate le seguenti fattispecie:

- attività di esumazione svolta dai necrofori comunali, in considerazione della disponibilità al di fuori dell'orario di ufficio;
- autisti scuolabus, e loro sostituti in base alle presenze effettive, per il disagio connesso al particolare orario di lavoro effettuato durante tutto l'arco della giornata in funzione dell'orario scolastico;
- attività addetti alle macchine operatrici, nel caso di utilizzo per almeno 500 ore/anno;

Maneggio valori: attività che comporta riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento di valori monetari e specifico provvedimento di nomina quale agente contabile, con obbligo di resa individuale del conto.

3) Requisiti per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro sono:

- Provvedimento formale di individuazione dei dipendenti adibiti ad attività lavorative riconducibili ad una o più fattispecie sopra individuate, adottato dal Responsabile preposto anche mediante acquisizione di specifici pareri rilasciati dal medico competente di cui all'art. 2 lettera h) del D.Lgs. n. 81/2008;

Miu

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

- Presenza in servizio, con svolgimento di prestazione lavorativa rientrante in una o più fattispecie sopra elencate.

4) L'indennità viene quantificata come di seguito dettagliato:

- a) personale esposto a rischio: € 1,30 al giorno;
- b) personale esposto a disagio € 1,20 al giorno;
- c) personale esposto a rischio e disagio: € 3,50 al giorno;
- d) indennità recupero carcasse animali:
 - fino a 4 interventi euro 0,50
 - da 5 a 9 euro 0,75
 - oltre 10 interventi euro 1,00
- e) maneggio valori:

Importi annui maneggiati	Indennità giornaliera da corrispondere
Fino a € 1.000,00	0
Da € 1.001,00 a € 20.000,00	€ 1,00
Da € 20.001,00 a € 50.000,00	€ 1,20
Oltre € 50.001,00	€ 1,55

5) La misura complessiva dell'indennità giornaliera correlata a condizioni di lavoro sarà determinata dalla somma delle causali che ricorrono nello svolgimento dell'attività lavorativa del dipendente.

6) L'erogazione dell'indennità potrà avvenire solo con attestazione dei giorni di effettivo svolgimento e della tipologia di attività da parte del responsabile del servizio.

Art. 5

Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

- 1) L'indennità di servizio esterno viene attribuita nel caso di adibizione ad attività lavorativa ordinaria giornaliera in servizio esterno di vigilanza per almeno tre ore, risultante da formali atti organizzativi del Comandante del Corpo di Polizia Municipale (ordine di servizio, determina).
- 2) L'indennità è quantificata in € 2,00 giornaliera.
- 3) Se la Giunta ritiene annualmente di potenziare servizi notturni e per la prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186 bis e 187 del codice della strada durante il periodo estivo, per i relativi progetti, finanziati con i proventi delle sanzioni amministrative in base all'art. 208 del D. lgs 285/92, si stanziavano fino a € 60,00 ad intervento.

Art. 6

Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

- 1) E' prevista l'attribuzione di un'indennità per specifiche responsabilità dell'importo annuo lordo fino a € 3.000,00, elevabile fino a un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, per compensare l'esercizio, tra l'altro, dei seguenti ruoli che comportano l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale:

(Handwritten signatures and initials)

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 36/2023.

2) Le indennità di cui al presente articolo sono attribuite in dodicesimi proporzionali al periodo di copertura della posizione e, se riferite a rapporti di lavoro non a tempo pieno, vanno parametrate rispetto ad eventuali contratti a tempo parziale.

3) Le indennità sono attribuite dai Responsabili di Servizio con specifici atti formali.

4) A ciascun Responsabile di Servizio viene assegnato un budget annuale, che lo stesso provvede a ripartire sulla base degli incarichi assegnati ai collaboratori della propria U.O.

5) La graduazione dell'indennità avviene sulla base dei seguenti criteri:

a) Procedimenti complessi gestiti

Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire provvedimenti complessi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti aventi anche rilevanza esterna con esclusione della firma dell'atto finale e che denotano la necessità di relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali). La complessità rileva tenendo conto di molteplici elementi, quali la farraginosità e la continua evoluzione del quadro normativo, la mancanza di univoci orientamenti giurisprudenziali e della prassi in materia, la stratificazione delle fonti normative;

b) Complessità tecnica/amministrativa

Responsabilità collegate ad attività che richiedono competenze specialistiche di rilievo, intese come necessità di specifiche competenze tecniche e/o amministrative anche relative a più settori, di frequente aggiornamento, di formazione professionale specifica, necessità di conoscenza e capacità

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

di utilizzo di apparecchiature e/o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi;

c) Correlazione delle attività proprie con quelle degli altri uffici;

d) Grado di esposizione economica o giuridica, verso l'esterno o verso l'amministrazione

Assunzione di responsabilità extracontrattuali, civili, penali e amministrativo-contabili

e) Livello di autonomia per lo svolgimento di competenze attribuite o di attività di studio particolarmente rilevanti

Livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni assunte dal proprio Responsabile di Area e, più in generale, dall'Ente;

f) Direzione o coordinamento di unità operative semplici o complesse o di squadre di operai o gruppi di lavoro appositamente individuati

Responsabilità organizzativa relativa alla direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse o di squadre di operai o gruppi di lavoro appositamente individuati;

g) Attività che richiedono un'innovazione gestionale

6) La graduazione avviene attraverso l'attribuzione, a ciascuna indennità, di punteggi parametrici riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione, nell'ambito del punteggio massimo attribuibile pari a 10.

7) La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto, come sopra calcolato, alle fasce di valore di seguito riportate:

69-70 punti € 3.000,00 (€ 4.000,00 per appartenenti all'area dei funzionari ed EQ)

65-68 punti € 2.800,00

60-64 punti € 2.500,00

57-58 punti € 2.000,00

55-56 punti € 1.800,00

53-54 punti € 1.500,00

51-52 punti € 1.450,00

49-50 punti € 1.400,00

47-48 punti € 1.300,00

45-46 punti € 1.200,00

43-44 punti € 1.100,00

41-42 punti € 1.000,00

39-40 punti € 900,00

37-38 punti € 800,00

35-36 punti € 700,00

33-34 punti € 600,00

31-32 punti € 500,00

29-30 punti € 400,00

22-28 punti € 300,00

Non si procederà all'assegnazione di alcuna indennità in caso di punteggio fino a 21 punti

8) Nel caso in cui le indennità teoriche assegnate superino il budget a disposizione per l'annualità, le indennità sono proporzionalmente ridotte.

9) Per l'anno 2023 il budget a disposizione per l'indennità per specifiche responsabilità è quantificato in € 22.600,00.

Art. 7

Criteria generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

1) Gli incentivi per le entrate tributarie previsti dall'art. 1, comma 1091, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 e riconosciuti al personale dipendente coinvolto nell'attività di accertamento e recupero delle entrate tributarie del Comune nella misura del 5% delle riscossioni, ivi comprese quelle coattive, effettuate nell'anno, sono ripartiti in modo distinto per IMU e TARI tra i dipendenti del Comune nella seguente misura:

IMU

Responsabile dei tributi U.O. 3	10%
responsabile Ufficio Tributi	55%
collaboratore/i a supporto dell'ufficio Tributi	10%
collaboratore dell'ufficio tecnico	10%
collaboratore dell'Ufficio Ragioneria	15%

TARI

Responsabile dei tributi U.O. 3	15%
responsabile Ufficio Tributi	55%
collaboratore/i a supporto dell'ufficio Tributi	15%
collaboratore dell'Ufficio Ragioneria	15%

Nel caso in cui la funzione di notifica non sia svolta da dipendente comunale, la relativa percentuale di incentivo viene così suddivisa:

IMU: responsabile Ufficio Tributi: 60% e collaboratore dell'Ufficio Ragioneria 20%;

TARI: Responsabile dei Tributi 20% e collaboratore dell'Ufficio Ragioneria 25%.

2) Il finanziamento ISTAT assegnato al Comune per l'espletamento del censimento della popolazione anno 2022 viene ripartito tra i quattro dipendenti dei servizi demografici in pari misura.

3) Per gli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art. 45 D.Lgs. 36/2023 la quota da destinare agli incentivi è inserita nel quadro economico dell'affidamento ed è determinata a scaglioni in base alle percentuali di seguito indicate sull'importo dell'affidamento:

Importo dell'affidamento	Quote da destinare al fondo
€ 40.000,00 - € 500.000,00	1,8%
€ 500.000,01 - € 1.500.000,00	1,4%
Oltre € 1.500.000,01	1%

4) Gli incentivi non spettano nelle seguenti casistiche:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature/initials on the right side of the page]

- A. attività manutentive ordinarie, ad eccezione di quelle di particolare complessità e di quelle di manutenzione straordinaria;
 - B. acquisizioni di forniture e servizi effettuate con ordini diretti tramite il mercato elettronico (MEPA);
 - C. forme di Partenariato Pubblico e Privato;
 - D. i contratti esclusi dall'applicazione del D. Lgs 36/2023;
 - E. interventi di urgenza e somma urgenza;
 - F. appalti di servizi e forniture qualora non venga nominato il Direttore dell'esecuzione.
- 5) Con la determina a contrarre vengono stanziati le risorse destinate agli incentivi e viene costituito il gruppo di lavoro assicurando, ove possibile, un'adeguata rotazione del personale coinvolto, secondo il seguente schema:

SCHEDA COSTITUZIONE GRUPPO DI LAVORO
AFFIDAMENTO DI
 LAVORO
 SERVIZIO
 FORNITURA

CIG _____ CUP _____ IMPORTO PREVISTO _____

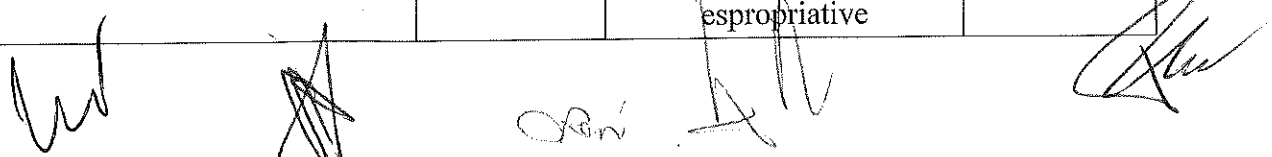
DIPENDENTE	RUOLO	TEMPI PREVISTI	PERCENTUALE SPETTANTE

6) Nel caso di varianti in aumento rese necessarie in corso di esecuzione dell'appalto per effetto di circostanze imprevedibili da parte della stazione appaltante l'importo del fondo viene ricalcolato sulla base del nuovo importo di affidamento.

7) La ripartizione degli incentivi tra i dipendenti dell'Ente avviene come dai seguenti prospetti:

INCENTIVI PER LAVORI

Fasi del procedimento	Quota	Attività specifica	Percentuale
programmazione della spesa per investimenti	10%	redazione e aggiornamento del programma triennale dei lavori pubblici	5%
		preventivazione della spesa per investimenti compresa la previsione e quantificazione delle spese per le procedure espropriative	5%



responsabile unico del progetto ed eventuali collaboratori (nel caso manchino i collaboratori, il 25% va al RUP)	25%	attività elencate dall'art. 15 D.Lgs. 36/2023 o previste da altre disposizioni di legge	15%
			10%
redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali - redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica	5%		
redazione del progetto esecutivo	6%		
coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	6%		
verifica del progetto ai fini della sua validazione	10%	verifica	7%
		validazione	3%
predisposizione dei documenti di gara	20%	CUC/ Ufficio preposto	
direzione dei lavori e relativo ufficio	13%	attività di predisposizione e di controllo delle procedure di esecuzione dei contratti pubblici	3%
		direzione dei lavori, ufficio di direzione lavori, assistenza al collaudo	10%
coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	2%		
collaudo tecnico-amministrativo/ regolare esecuzione/ collaudo statico	3%		
TOTALE	100%		

SERVIZI E FORNITURE

Fasi del procedimento	Quota	Attività specifica	Percentuale
programmazione della spesa	5%	Redazione e aggiornamento del programma triennale acquisti e forniture	5%
responsabile unico del progetto	25%	attività elencate dall'art. 15 D.Lgs. 36/2023 o previste da altre disposizioni di legge	50%
		Eventuali collaboratori all'attività del RUP (responsabili	50%

		e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento)	
predisposizione dei documenti di gara	30%	CUC/ Ufficio	75%
		Ufficio	25%
direzione dell'esecuzione	20%	Direttore dell'esecuzione	80%
		Eventuali collaboratori	20%
verifica di conformità	20%		20%
TOTALE	100%		

8) Nei seguenti casi di cumulo di funzioni, si determina un abbattimento del 10% sulla percentuale più alta:

- a. coincidenza tra funzione di RUP e attività di programmazione;
- b. svolgimento da parte del RUP delle funzioni di Direttore dei lavori;
- c. svolgimento da parte del RUP della verifica preventiva della progettazione;
- d. svolgimento da parte del Direttore dei lavori delle funzioni di coordinatore per l'esecuzione.

9) Gli incentivi vengono decurtati nel caso in cui non vengano rispettati i costi previsti per la realizzazione dell'opera o l'acquisizione del servizio o della fornitura oppure non vengano rispettati i termini per la conclusione delle attività per le quali sono previsti gli incentivi, secondo i seguenti parametri:

Tipologia incremento	Misura dell'incremento	Riduzione incentivo
Tempi di esecuzione	Entro 30 gg	1% per ogni giorno di ritardo
	Oltre 30 gg	2% al giorno
Costi di realizzazione	Entro il 20% dell'importo contrattuale	20%
	Dal 21% al 40% dell'importo contrattuale	21 - 40%
	Oltre il 40% dell'importo contrattuale	Percentuale corrispondente

W

Obm

X

ju

Ren

Le decurtazioni non sono comunque applicabili qualora le cause dell'incremento dei tempi o dei costi non siano imputabili al personale incaricato delle attività incentivate.

10) In sede di liquidazione il RUP dovrà trasmettere al Responsabile di EQ preposto all'adozione della determina di liquidazione degli incentivi il prospetto del gruppo di lavoro, che accerta e attesta le specifiche funzioni tecniche svolte dai dipendenti e il rispetto di tempistiche e costi previsti, secondo il seguente prospetto:

SCHEDA RENDICONTAZIONE GRUPPO DI LAVORO

AFFIDAMENTO DI

- LAVORO
- SERVIZIO
- FORNITURA

CIG _____ CUP _____

IMPORTO PREVISTO _____

IMPORTO EFFETTIVO _____

COSTI PREVISTI _____

COSTI EFFETTIVI _____

DIPENDENTE	RUOLO	TEMPI PREVISTI	TEMPI EFFETTIVI	COSTI PREVISTI	COSTI EFFETTIVI	PERCENTUALE SPETTANTE

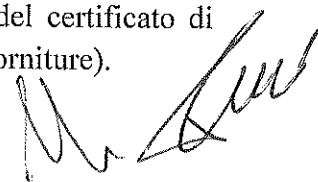
11) La liquidazione degli incentivi è possibile solo a fronte dell'effettivo affidamento del lavoro/servizio/fornitura.

12) Ai fini dell'erogazione della totalità degli incentivi, il RUP deve attestare il completamento dell'opera o l'esecuzione del servizio/fornitura, previa verifica della necessità di applicare eventuali penalità per ritardi o incrementi di costi che comportano una riduzione dell'incentivo come da precedente comma 9.

13) Nel caso in cui la durata prevista per la realizzazione dell'opera/servizio/fornitura sia non superiore a 18 mesi, la liquidazione di tutti gli incentivi avviene al momento dell'approvazione del certificato di collaudo (se trattassi di opere o lavori) o di verifica di conformità (se trattassi di servizi o di forniture).

14) Nel caso in cui la durata prevista per la realizzazione dell'opera/servizio/fornitura sia superiore a 18 mesi, la liquidazione avviene secondo la seguente tempistica:

- gli incentivi legati alle attività proprie della fase pubblicitica (che si conclude con l'aggiudicazione dell'appalto), vengono liquidati al momento della stipulazione del contratto;
- gli incentivi legati alla fase privatistica dell'esecuzione del contratto vengono liquidati al momento dell'approvazione del certificato di collaudo (se trattassi di opere o lavori) o di verifica di conformità (se trattassi di servizi o di forniture);
- gli incentivi per il ruolo di responsabile unico del progetto vengono liquidati per il 30% al momento della stipulazione del contratto e il restante 70% con l'approvazione del certificato di collaudo (se trattassi di lavori) o di verifica di conformità (se trattassi di servizi o di forniture).



15) Nel caso di appalti di forniture e servizi pluriennali, con prestazioni ripetitive, la liquidazione per le attività legate alla fase esecutiva avviene a cadenza annuale, a condizione che il RUP attesti l'assenza di ritardi o incrementi dei costi che diano luogo alla riduzione dell'incentivo come da precedente comma 9.

16) Nel caso in cui un dipendente percepisca incentivi previsti a norma di legge, si applicano le seguenti decurtazioni sulla produttività individuale:

- se il compenso rientra entro il limite di € 500,00: nessuna decurtazione della produttività;
- compenso nella fascia € 500,01 / 1.000,00: - 6% della produttività;
- compenso oltre € 1.000,01: - 12% della produttività.

17) I risparmi derivanti dalle decurtazioni della produttività di cui al precedente comma confluiscono nel fondo di produttività incrementando la quota disponibile per remunerare la performance a beneficio di tutto il personale.

Art. 8

Criteria generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

1) Il Comune non ha attivato piani di welfare integrativo.

Art. 9

Indennità di reperibilità

1) Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità è remunerato in via ordinaria con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno, raddoppiata nei giorni festivi.

2) Le aree per le quali potranno essere organizzati i turni di reperibilità del personale, sono così individuate: manutenzioni del patrimonio, gestione delle emergenze, servizi di stato civile, polizia locale e servizi cimiteriali.

3) All'organizzazione e al controllo sulla regolarità dello svolgimento degli orari provvederà il Responsabile con apposita nota da trasmettere all'Ufficio del Personale per la liquidazione, da effettuarsi di norma, nel mese successivo a quello interessato.

4) Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità fino ad un massimo di 10 volte in un mese.

5) Nel caso di attività di protezione civile derivante da allerta di livello arancione o rosso o in altre situazioni di emergenza il Responsabile del Servizio di protezione civile può disporre che siano messi in turno di reperibilità due o più addetti, in relazione alla natura e alle caratteristiche dell'evento atteso, per la durata necessaria a fare fronte alle concrete esigenze.

Art. 10

Correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

1) Nel caso in cui il Responsabile di Servizio percepisca compensi aggiuntivi previsti a norma di legge, si applicano le seguenti decurtazioni:

- se il compenso rientra entro il limite di € 1.000,00: nessuna decurtazione della retribuzione di risultato;
- compenso nella fascia € 1.000,01 / 2.000,00: - 6% della retribuzione di risultato;
- compenso oltre € 2.000,01: - 12% della retribuzione di risultato.

2) I risparmi derivanti dalle decurtazioni della retribuzione di risultato di cui al precedente comma restano nel fondo destinato ai Responsabili di Servizio incrementando la quota disponibile per

remunerare la retribuzione di risultato dei restanti Responsabili, applicando i criteri del sistema della performance.

Art. 11

Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

1) Il Comune dà piena applicazione alle normative in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, curando la formazione e l'aggiornamento in materia, tenendo aggiornato il DUVRI, fornendo al personale le istruzioni e i dispositivi di protezione individuale e previo costante confronto e collaborazione con il medico competente e il RSPP.

Art. 12

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ

1) La retribuzione di risultato viene assegnata ai singoli Responsabili di Servizio secondo il seguente criterio:

- Si moltiplica il numero dei Responsabili per il punteggio massimo conseguibile da ognuno (100 punti), per ottenere il monte punti ente;
- Si divide l'importo complessivo destinato alla retribuzione di risultato per il monte punti ente e si ottiene il valore punto;
- Si moltiplica il valore punto per il punteggio conseguito da ogni Responsabile, purchè abbia ottenuto il punteggio minimo di 60/100 e abbia garantito la presenza minima richiesta così come previsto nel sistema di valutazione;
- La somma che residua dopo avere effettuato le operazioni precedenti costituisce economia di bilancio.

Art. 13

Valore dell'indennità di funzione, nonché i criteri per la sua erogazione

1) L'indennità di cui all'art. 97 del CCNL 16/11/2022 compete al personale di Polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e dei Funzionari, non incaricati di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. La misura dell'indennità viene determinata dal Responsabile di Servizio, differenziata per grado rivestito, da corrispondere per dodici mensilità.


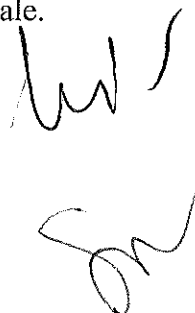
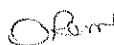
3. Per il 2023 il budget stanziato per l'indennità di cui al presente articolo è quantificata in € 2.500,00.

Art. 14

Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999

1) Le parti concordano nel confermare la riduzione di orario a 35 ore settimanali in conformità dell'art. 22 CCNL 01/04/1999 per il personale di Polizia Locale.

Art. 15



pin

**Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2
(Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, del Ccnl
16.11.2022**

- 1) Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale.
- 2) La quota del personale destinatario della maggiorazione di cui al comma 1 è pari a un dipendente per categoria, a prescindere dall'area di appartenenza. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:
 - superiore valutazione media del triennio;
 - in caso di parità fra due o più dipendenti avranno priorità coloro che non hanno ottenuto il beneficio l'anno precedente;
 - in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di servizio nell'ente.

Art. 16

Banca delle ore

1. E' istituita la banca delle ore prevista dall'art. 33 del CCNL 16/11/2022, nella quale confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, purché debitamente e preventivamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito in 20 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
3. La fruizione delle ore viene autorizzata dal Responsabile di Servizio in modo da non compromettere l'ordinaria attività d'ufficio.

Art. 17

**Individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10
per il servizio mensa e rimborso del pasto**

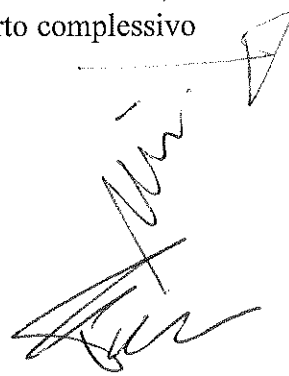
1. I dipendenti, che prestino servizio straordinario regolarmente autorizzato ovvero siano impegnati in attività di protezione civile in giornate o in fasce orarie nelle quali non sia disponibile il servizio mensa, hanno diritto a ricevere il rimborso del pasto sostitutivo alle condizioni previste dall'art. 35 CCNL 16/11/2022, di importo pari a quanto previsto dall'art. 57 CCNL 16/11/2022, fino a un importo massimo di € 22,26.
2. A tale personale è consentito usufruire della pausa per la consumazione dei pasti, della durata di minimo 30 minuti, collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
3. Il rimborso della spesa sostenuta, da documentare previa esibizione dello scontrino o della ricevuta, potrà essere riconosciuto solo nel caso in cui il servizio prestato sia stato superiore a 6 ore e 30 minuti.

Art. 18

Previdenza complementare per la Polizia Locale

- 1) L'importo da destinare alla previdenza complementare da parte del Comune viene incrementato a € 1.100,00 per ogni addetto al Servizio di Polizia Locale, salvo restando che l'importo complessivo annuale rientri nel limite del 25% dei proventi dei cui all'art. 208.

**Art. 19
Efficacia**



- 1) Il presente contratto conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo nazionale.
- 2) Le parti concordano una revisione delle clausole di natura economica con cadenza annuale.

Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be "Gianfranco" and another signature below it, possibly "Montepulciano". There are also some initials at the top, possibly "LL".

A small handwritten mark or signature at the bottom right of the page.