

Comune di Misano Adriatico

Provincia di Rimini

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2023-2025

VERBALE DI INTESA

In data 01/12/2023 presso la sede del comune di Misano Adriatico si è svolta la riunione on-line tra

La delegazione di parte datoriale composta da:

- Presidente: Davide Giacomo Praticò – Segretario Comunale
- Componente: Dionigi Fabbri Debora – Responsabile Settore Finanziario e Risorse Umane
- Componente: Russomanno Paolo – Responsabile Settore Affari Generali Patrimoni Gestioni
- Componente: Simoncelli Rita – Responsabile Settore Urbanistica Edilizia Privata
- Componente: Gerini Alberto – Responsabile Settore Tecnico Ambientale

e

La delegazione sindacale composta da:

- Le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:
 - Segreteria CGIL FP – Ornella Giacomini;
 - Segreteria CISL – FP Giuseppe Bernardi
 - Segreteria UIL – FPL Letizia Ferri
- La Rappresentanza Sindacale Unitaria:
 - Barbanti Loretta (assente)
 - Ciotti William
 - Del Bianco Eva (assente)
 - Ferri Laura
 - Vannucci Laura (assente)
 - Vanzini Rudi (assente)
 - Mascia Elisabetta (assente)

Durante la riunione le parti hanno concordato che l'Amministrazione, entro la prossima riunione prevista per il giorno venerdì 23 febbraio 2024 ore 9.30, si impegnerà a:

- Valutare l'implementazione del buono pasto ai sensi dell'art. 35 c. 10 del CCNL 16/11/2022, mediante apposito regolamento di Giunta Comunale;
- Valutare l'incremento della previdenza complementare a favore dei dipendenti di Polizia Locale;
- Valutare lo stralcio della tabella di cui all'art. 16 comma 5 del CCDIN sotto riportato;
- Valutare l'incremento delle indennità di rischio e di servizio esterno di euro 0,50 portando entrambe ad euro 2 giornalieri;
- Prevedere un piano di formazione continua per perseguire le finalità espresse dall'art. 54 del CCNL 2019-2021;

Tutto ciò premesso, si conviene e si stipula quanto segue:

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed i contratti collettivi nazionali, in vigore sino alla sottoscrizione del CCNL 16-11-2022 per le Funzioni

Locali, demandano a tale livello negoziale e si applica al personale non dirigente in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato, distaccato o con contratto di formazione lavoro e di somministrazione.

2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto e mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto integrativo decentrato tra le parti, salvo che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.

ART. 2 – TEMPI E MODALITA' DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO

1. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza *annuale* mediante incontro tra le parti, su richiesta formale motivata di una delle parti attraverso apposito incontro fra le delegazioni trattanti di parte datoriale e sindacale.

Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro *10* giorni dalla ricezione della richiesta.

CAPO II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO (ART. 7, COMMA 4, LETT. a), CCNL 16/11/2022)

ART. 3 – QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 79 e 80, comma 1 ultimo periodo (per economie anno precedente su parte stabile del fondo accessorio) del CCNL 16/11/2022, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.

Il fondo viene costituito annualmente ed è suddiviso in risorse stabili e variabili. La costituzione del fondo è comunicata alle RSU ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL

ART. 4 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI (ART. 7, COMMA 4, LETT. a), CCNL 16/11/2022)

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

3. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
 - b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
4. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.
5. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
6. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

CAPO III – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART. 7, COMMA 4, LETT. b), ae) CCNL 16/11/2022)

ART. 5 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa ammontano almeno al 30% delle risorse destinate annualmente alla produttività e vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano della *performance*, relativi all'Amministrazione nel

complesso e/o alle singole strutture organizzative. Il grado di raggiungimento della Performance di Ente è certificato a consuntivo dal Nucleo di Valutazione.

2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo, dopo la certificazione relativa al raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di Valutazione secondo la seguente tabella:

Punteggio finale	% risorse ripartite tra i dipendenti
Da 8 a 10	100%
Da 7 a 7,9	80%
Da 6 a 6,9	70%
Sotto 6	0%

3. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono ripartite tra tutti i dipendenti non incaricati di EQ che hanno prestato la loro attività nell'ente nell'esercizio di riferimento, in proporzione al periodo lavorato ed alla percentuale di part-time.

Premio del singolo dipendente = Somma complessiva da ripartire x $\frac{\text{giorni lavorati} \times \% \text{ di part-time}}{\text{Tot. gg. Lavorati} \times \text{tot. dip. Rapp. T.P.}}$

(1) Per il calcolo dei giorni lavorati si prende a riferimento l'anno commerciale, pertanto ogni mese è considerato di 30 giorni. I giorni lavorati si calcolano come segue:

(360 - periodi in cui non matura l'anzianità di servizio)

(2) Il Totale dei dipendenti si conteggia riferito al tempo pieno, pertanto un tempo pieno si considera pari ad un'unità, un part-time al 50% pari a 0,50.

ART. 6 – PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Le risorse complessive destinate ad incentivare la performance individuale ammontano almeno al 70% delle risorse destinate alla produttività.

2. Le risorse di cui al comma 1, sono ripartite fra i singoli Settori in base ai seguenti criteri:

- numero dei dipendenti a tempo indeterminato non incaricati di EQ assegnati al Settore;
- area di inquadramento del personale secondo i seguenti parametri di equivalenza:
 - area operatori par. 0,9
 - area operatori specializzati par. 1,05
 - area istruttori par. 1,1
 - area funzionari ed elevata qualificazione par. 1,4;
- giorni lavorati dai dipendenti desunti dal sistema di rilevazione delle presenze applicando i seguenti correttivi:
 - In caso di attività su 6 giorni alla settimana i giorni di presenza saranno riproporzionati su 5 giorni lavorativi alla settimana;
 - In caso di servizio a part/time orizzontale o misto i giorni di presenza vengono proporzionati all'orario di lavoro prestato.

Si considera utile ai fini dell'erogazione della performance individuale il periodo di congedo di maternità e le ferie usufruite.

3. Il personale comandato presso altri Enti, Amministrazioni o Aziende, partecipa al premio correlato alla performance individuale, alle condizioni previste nel presente contratto decentrato integrativo, fatti salvi gli specifici accordi con l'Ente utilizzatore. Il Responsabile

del settore di appartenenza acquisisce, se necessario, dall'Ente utilizzatore le informazioni e le eventuali valutazioni necessarie secondo la disciplina del Comune di Misano Adriatico in materia di misurazione e valutazione della performance.

4. Una volta individuato il budget per Settore, ciascun dipendente, sulla base della valutazione ottenuta, dei giorni di presenza e del parametro dell'area di appartenenza, parteciperà al premio di performance individuale.

5. Non hanno diritto al premio di performance individuale coloro che raggiungono una valutazione inferiore a 6 punti e coloro che nell'anno di riferimento non hanno conseguito alcuna valutazione (esempio: periodo di servizio troppo breve e non valutabile). Tali soggetti non concorrono alla determinazione dell'ammontare delle risorse da assegnate al settore.

6. Al premio individuale vengono applicate le decurtazioni di cui all'art. 16 del presente contratto decentrato. In tal caso, le economie che si creano vengono ridistribuite fra tutti i dipendenti con i medesimi criteri in precedenza descritti.

ART. 7 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (Art. 81 C.C.N.L. 16/11/2022)

1. In attuazione dell'art. 81 del CCNL 16/11/2022 vengono definite le seguenti disposizioni:
 - la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale, valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale. Per valutazione positiva s'intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale;
 - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari al 30% del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio presso ciascun Settore e, comunque, non può essere inferiore a un dipendente per ogni Settore che abbia, comunque, conseguito, una valutazione individuale positiva sulla base del sistema di valutazione di performance individuale dell'ente.
2. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
 - a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
 - b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
 - c) anzianità di servizio presso l'Ente.
3. Ci si riserva di valutare successivamente la possibilità prevista dall'art. 81, comma 4, del CCNL 16/11/2022, di correlare l'erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 16/11/2022, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabile.

**CAPO IV – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELL'AREA (ART. 7, COMMA
4, LETT. c), ARTICOLO 14 CCNL 16/11/2022)**

ART. 8 – CRITERI GENERALI (art. 14 CCNL 16-11-2022)

1. Le procedure per l'attribuzione delle nuove progressioni economiche all'interno delle aree, in base ai principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché dalla nuova disciplina di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022, e a quanto stabilito in sede di delegazione trattante, devono essere svolte nel rispetto dei seguenti principi:

- alla selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree possono partecipare i dipendenti assunti a tempo indeterminato che, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto della progressione economica, sono in servizio presso il comune di Misano Adriatico e che abbiano maturato i requisiti di partecipazione di seguito stabiliti. Sono considerati in servizio i dipendenti in comando o distacco presso altri Enti e /o in distacco sindacale;
- l'attribuzione dei “differenziali stipendiali”, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati;

2. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che:

a) alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza delle progressioni economiche all'interno dell'area hanno maturato almeno 3 anni di servizio presso il Comune di Misano Adriatico nella stessa area (ex categoria) e posizione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Ai fini del computo del requisito di servizio richiesto, il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della relativa maturazione del predetto.

b) alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza delle progressioni economiche all'interno dell'area non abbiano ricevuto negli ultimi 2 anni precedenti 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; In caso di contenzioso giudiziale attivato dal dipendente a seguito dell'esito del procedimento disciplinare, il riconoscimento del differenziale economico viene sospeso e le relative risorse congelate sino alla definizione del giudizio attivato.

c) dispongono di tre valutazioni della performance precedenti l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, ovvero delle 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

d) non abbiamo già ottenuto il numero massimo di differenziali stipendiali previsti dalla tabella A del CCNL 16-11-2022.

e) per il personale incaricato di EQ, al quale è assegnato eventuale incarico ad interim, si considera solo la valutazione relativa al Settore di cui è titolare.

3) Differenziali stipendiali:

a) il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell’anno per ciascun’area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse stabili del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79 CCNL 16/11/2022 e sono attribuite con decorrenza dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo annuale che prevede le progressioni economiche;

b) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

c) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascun’area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri stabiliti all’articolo 9;

4. Le nuove progressioni devono essere riconosciute necessariamente in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti;

5. L’esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l’attribuzione della progressione economica;

ART. 9 – CRITERI PER L’ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI INERENTI LE NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL’INTERNO DELLE AREE

1. Qualora, in sede di destinazione del fondo per salario accessorio annuale, le parti verifichino le condizioni per avviare le procedure per l’attribuzione di nuove progressioni economiche per ogni settore si elaborano graduatorie di area in base al punteggio che viene attribuito al personale, valutando gli elementi di cui ai commi seguenti del presente articolo.

2. Il personale dipendente che nel corso del triennio di riferimento è transitato da un settore ad un altro, a seguito di processi di macro-organizzazione, oppure temporaneamente distaccato, viene inserito nelle graduatorie del settore in cui ha prestato prevalente servizio; qualora, invece, il settore di provenienza sia stato soppresso e accorpato con altri settori, il personale viene inserito, nel settore in cui è confluito.

3. Per il personale incaricato di EQ si elaborano specifiche graduatorie valutando i medesimi elementi vigenti per il restante personale.

4. Il punteggio conseguito da ciascun dipendente viene determinato come segue:

a) **Per un massimo di 89 punti su 100 (pari ad un peso ponderale del 89%)** calcolato come media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, precedenti l’anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell’istituto, ovvero delle 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.

- b) **Per un massimo di 10 punti su 100 (pari ad un peso ponderale del 10%)** in relazione all'esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di contrattazione delle Funzioni Locali, nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi. Il punteggio per l'esperienza professionale viene attribuito in base alla seguente tabella:

numero di anni di lavoro nel medesimo profilo o profilo equivalente	Punteggio
Per ogni anno lavorato presso il comune di Misano Adriatico	2 punti all'anno
Per ogni anno lavorato presso altro ente (*)	1 punto all'anno

(*) Il minor peso attribuito al servizio prestato presso altro ente è stato stabilito in base all'ordinanza n. 15281 del 14 marzo 2019 nella quale la Corte di Cassazione, sezione lavoro, ha chiarito che:

- nel passaggio dei lavoratori per mobilità da un ente all'altro, la garanzia del mantenimento del trattamento economico e normativo non implica la parificazione con i dipendenti già in servizio presso l'ente di destinazione;
- l'anzianità di servizio, che di per sé non costituisce un diritto che il lavoratore possa far valere nei confronti del nuovo datore, dev'essere salvaguardata in modo assoluto solamente nei casi in cui alla stessa si correlino benefici economici ed il mancato riconoscimento della pregressa anzianità comporti un peggioramento del trattamento retributivo rispetto a quanto percepito nell'ente di provenienza;
- l'anzianità pregressa non può essere opposta al nuovo ente per ottenere un miglioramento della posizione giuridica ed economica, perché l'ordinamento garantisce solo la conservazione dei diritti (non delle aspettative) già entrati nel patrimonio del lavoratore alla data della cessione del contratto.

- c) **Per un massimo di 1 punto su 100 (pari ad un peso ponderale del 1%) in relazione al titolo posseduto.**

Si valuta solo il titolo di studio legalmente riconosciuto e superiore rispetto al titolo richiesto in caso di accesso dall'esterno e corsi di formazione rilasciati da Istituti Universitari di durata pari o superiore a 60 ore. I titoli di studio ed i corsi di formazione di cui al precedente periodo devono essere attinenti al profilo ricoperto.

In caso di progressioni riguardanti le insegnanti inquadrare nell'area degli Istruttori, per titolo di studio superiore rispetto a quello richiesto dall'esterno, è da intendersi la laurea (triennale , magistrale, nuovo e vecchio ordinamento) .

Tutti i suddetti titoli devono essere stati conseguiti nel quinquennio precedente.

Il titolo o attestato superiore assorbe quello inferiore secondo i valori sotto indicati.

I titoli già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Valore:

Diploma = punto 1

Laurea triennale punti 1

Laura quinquennale o vecchio ordinamento punti 1

Dottorato di ricerca = punto 1

Diploma di specializzazione, Master post-laurea (I[^] e II[^] livello) e diploma di perfezionamento = punti 1

Corso di formazione o alta formazione di durata pari o superiore a 60 ore e rilasciato da Istituti Universitari riconosciuti dal MIUR = punti 0,5

d) In caso di parità di punteggio ha la priorità il dipendente che ha un maggior periodo di permanenza nella stessa posizione economica; in caso di ulteriore pareggio prevale il dipendente che ha più servizio prestato presso il Comune di Misano Adriatico. In caso di ulteriore parità prevale il più anziano di età.

5. I criteri di cui al presente articolo saranno valutati annualmente in sede di contrattazione decentrata.

**ART. 10 - MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE PROCEDURE SELETTIVE
PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE
ALL'INTERNO DELLE AREE**

1. La procedura selettiva per lo svolgimento delle progressioni economiche si svolge con le seguenti modalità:
 - a) La Giunta Comunale impartisce alla delegazione trattante di parte pubblica le direttive in merito al numero massimo di progressioni messe in palio annualmente in modo da garantire il mantenimento degli equilibri del fondo accessorio ed i principi di selettività e comunque non oltre al 50% degli aventi diritto per ogni area e per ciascun settore, con arrotondamento per difetto e in caso di una sola unità, con arrotondamento all'unità. Fermo restando quanto sopra detto, in ogni caso la percentuale di progressioni non può superare complessivamente il 50% degli aventi diritto complessivamente intesi a livello di Ente. Pertanto, qualora si superi tale limite, l'ulteriore criterio sarà costituito dalla graduazione fra tutti i soggetti indistintamente dal settore e dall'area di appartenenza e dalla qualifica (EQ e non).
 - b) Una volta stipulato l'accordo annuale decentrato per la destinazione del fondo per salario accessorio che prevede nuove progressioni economiche, viene pubblicato un avviso interno di attivazione dell'istituto, per le sole Aree per le quali è prevista l'attribuzione di differenziali stipendiali, dando un termine non inferiore a 15 giorni ai dipendenti per presentare la domanda di partecipazione;
 - c) scaduto detto termine il Responsabile del Settore Finanziario e Risorse Umane, provvede a effettuare l'ammissione o l'esclusione motivata delle domande pervenute ed a darne comunicazione agli interessati in caso di esclusione.
Successivamente, il Responsabile suddetto, provvederà alla redazione delle seguenti graduatorie provvisorie a livello di Settore:

- graduatoria Area Operatori (ex categoria A);
 - graduatoria Area Operatori esperti (ex categoria B);
 - graduatoria Istruttori (ex categoria C);
 - graduatoria Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex categoria D) non titolare di incarico di EQ;
mentre il Segretario Comunale, in collaborazione con l'Ufficio personale ,
approva la:
 - graduatoria Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex categoria D) titolare di incarico di EQ;
- d) le graduatorie provvisorie elaborate tenuto conto dei criteri di cui all'art. 10 comma 1) lettera a) vengono portate a conoscenza dei dipendenti con apposito avviso e diventano definitive dopo 10 giorni dalla comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine di 10 giorni. Trascorso tale termine, l'ufficio personale e il Segretario comunale per le EQ, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;
- e) i differenziali stipendiali previsti sono attribuiti ai primi candidati utilmente collocati in graduatoria;
- f) le graduatorie hanno vigenza limitata esclusivamente alla sezione di progressioni economiche cui sono riferite, per cui non è possibile alcuno scorrimento delle stesse.

**CAPO V – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI
ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA' CONTRATTUALI (ART. 7, COMMA 4,
LETT. d), e), f), w) CCNL 16/11/2022)**

Art. 11 – CRITERI GENERALI

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. **Le indennità giornaliere** sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di lavoro a part/time orizzontale o misto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali.
4. **L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di competenza dei Responsabile di Area incaricati di EQ.**
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile (EQ).

**ART. 12 –INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI
ALL'ART. 70-BIS DEL CCNL 21/05/2018 e art- 84-bis CCNL 16/11/2022**

1. Le parti stabiliscono che l'indennità correlata alle condizioni di lavoro è destinata a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività:

- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio valori.

A) –INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70-BIS DEL CCNL 21/05/2018 – per esposizione a rischi e, pertanto, pericoli o danni alla salute.

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità giornaliera di € 1,50 erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese. **In caso di part-time orizzontale o misto l'indennità giornaliera è riproporzionata al part-time;**

2. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - attività di manutenzione della viabilità e della segnaletica stradale;
 - attività di manutenzione e tutela dell'ambiente e verde pubblico.

3. Compete ai Responsabili del Servizio (EQ) l'individuazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto della presente indennità.

4. L'erogazione dell'indennità avviene trimestralmente sulla base dei dati trasmessi dal responsabile del Settore.

B) –INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70-BIS DEL CCNL 21/05/2018 – per maneggio valori.

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (denaro contante) e formalmente incaricati della funzione di "agente contabile", compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore annuale maneggiato.

2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

3. Si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:

Valore annuale maneggiato	Indennità giornaliera
Fino a €. 10.000,00	1,00
Da €. 10.000,01 a €. 50.000,00	1,50
Da €. 50.000,01 a €. 100.000,00	1,75
Oltre €. 100.000,00	2,00

In caso di part-time orizzontale o misto l'indennità giornaliera è riproporzionata al part-time.

La somma maneggiata è desunta dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili.

4. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, entro la mensilità di aprile dell'anno successivo alla maturazione.

C) –INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70-BIS DEL CCNL 21/05/2018 – per attività disagiate

1. Non vengono al momento individuate attività lavorative che comportano disagio da remunerare. Qualora si presentino attività che comportano disagio, il Presidente della delegazione di parte pubblica convocherà la delegazione di parte sindacale per procedere all'integrazione del presente contratto.

ART. 13 –INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO DI CUI ALL'ART. 100 CCNL 16/11/2022

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale di Polizia locale a tempo indeterminato e determinato che, in via continuativa, svolge servizi esterni di vigilanza.

2. Il turno di lavoro si intende prestato in servizio esterno, dando luogo al riconoscimento della relativa indennità di cui al comma 1, qualora durante un turno di lavoro, il personale presta servizio esterno per la maggior parte dell'articolazione oraria giornaliera assegnata, includendo, in tale limite temporale minimo, il tempo occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti prioritari ai fini della continuità del servizio, quali atti procedurali di polizia giudiziaria stradale ed amministrativa in generale, a seguito di fatti connessi al servizio svolto nel medesimo turno.

3. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21/05/2018.

4. La misura dell'indennità è fissata in € **1,50** al giorno. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività non esterne. In caso di lavoro part/time orizzontale o misto l'indennità viene proporzionata all'effettivo orario di lavoro.

5. Il Funzionario Responsabile del settore individua i dipendenti che svolgono giornalmente servizio esterno in via prevalente rispetto a quelli che svolgono compiti d'ufficio. L'erogazione dell'indennità avviene trimestralmente, con liquidazione nel mese successivo sulla base dei dati trasmessi dal Responsabile del Settore Polizia Locale.

6. Per tutto quanto non disciplinato con il presente articolo si applica l'art.100 del CCNL 16/11/2022

ART. 14 – INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 84 DEL CCNL 11/12/2022

1. Le indennità per specifiche responsabilità sono destinate a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, **attribuite con atto formale**, assegnate al personale delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti incaricato di EQ. L'indennità è determinata tenendo conto del grado di responsabilità attribuito e delle risorse disponibili destinabili a tale finalità presenti nel Fondo per il salario accessorio;

2. Sono remunerate le seguenti specifiche responsabilità:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai sistemi informatici

3. In tutte le fattispecie indicate al comma 2 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge). Per gli incarichi già conferiti e privi di graduazione sarà cura del Responsabile del Settore di appartenenza provvedere alla determinazione dell'ammontare dell'indennità secondo la disciplina del presente articolo.

4. Qualora un dipendente si trovi nella situazione di svolgere contemporaneamente più funzioni tra quelle individuate, non può comunque percepire più di €3.000,00 annui.

5. Qualora il valore dell'indennità sia pari o superiore a €. 1000,00 è finanziata per il 50% con il budget economico annuale destinato al riconoscimento della performance individuale assegnato al settore e per l'altro 50% con le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fissa, destinate alla contrattazione integrativa. L' indennità è riconosciuta fino a formale revoca delle specifiche responsabilità. Il Responsabile del Settore competente trasmette al responsabile in materia di personale gli atti formali di revoca ed eventuale sostituzione del personale. Qualora l'importo dell'indennità, come determinata con i criteri sotto indicati, dovesse superare il budget economico annuale destinato al riconoscimento della performance individuale assegnato al settore, verrà automaticamente ridotta fino a concorrenza del 50% del medesimo budget.

La determinazione del valore dell'indennità è effettuata dal Responsabile del Settore sulla base dei seguenti criteri:

A. Coordinamento di personale o di gruppi di lavoro stabili, individuati con atto formale (Max punti 20)

Consistenza di personale (Punti da 1 a 20)

Elevata: da 10 a 20 persone (punti da 11 a 20)
Media: da 6 a 10 persone (punti da 6 a 10)
Bassa: da 1 a 5 persone (punti da 1 a 5)

B. Responsabilità di processi/progetti/procedimenti particolarmente complessi nell'ambito delle mansioni connesse alla categoria di inquadramento del dipendente assegnatario (Max punti 40)

Responsabilità diretta di processo o progetto (Punti da 1 a 20)

Elevata: (punti da 11 a 20)
Media: (punti da 6 a 10)
Bassa: (punti da 1 a 5)

Responsabilità di sistemi relazionali complessi (Punti da 1 a 20)

Elevata: (punti da 11 a 20)
Media: (punti da 6 a 10)

Bassa: (punti da 1 a 5)

C. Discrezionalità delle decisioni nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive impartite dal Responsabile del Settore (Max punti 20)

Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni (Punti da 1 a 20)

Elevata: (punti da 11 a 20)

Media: (punti da 6 a 10)

Bassa: (punti da 1 a 5)

Le specifiche responsabilità vengono assegnate in presenza dei criteri A e/o B e solo in presenza di almeno uno di questi, può essere valutato anche il criterio C.

Fasce di corrispondenza tra punteggio e valore economico dell'indennità:

Punteggi Indennità

Da 76 a 80 : Euro 3.000,00

Da 66 a 75 : Euro 2.500,00

Da 56 a 65 : Euro 2.000,00

Da 46 a 55 : Euro 1.500,00

Da 31 a 45 : Euro 1.000,00

Da 16 a 30 : Euro 500,00

Fino a 15 punti: Euro 350,00

L'indennità non è frazionabile e viene erogata annualmente, in un'unica soluzione, proporzionalmente al periodo di formale incarico, (è mese utile l'incarico di almeno 15 giorni) entro il mese di aprile dell'anno successivo. In caso di part/time orizzontale o misto l'indennità è riproporzionata alla % di part time.

Tale indennità non è cumulabile con l'indennità di Funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16/11/2022 e all'art. 15 del presente contratto.

ART. 15 – INDENNITA' DI CUI ALL'ART. 97 (INDENNITA' DI FUNZIONE) DEL CCNL 16/11/2022

1. L'indennità di funzione per gli addetti alla polizia locale può essere riconosciuta al personale delle Aree Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti incaricato di EQ, per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al grado ed al ruolo rivestito.
2. Le posizioni destinatarie dell'indennità di cui all'art. 97 del CCNL 16/11/2022 sono individuate dal Responsabile competente, con proprio atto scritto e motivato. L'indennità è finanziata per il 50% con il budget economico annuale destinato al riconoscimento della performance individuale assegnato al settore e per l'altro 50% con le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fissa, destinate alla contrattazione integrativa. Qualora l'importo dell'indennità, come determinata con i criteri sotto indicati, dovesse superare il budget economico annuale destinato al riconoscimento della performance individuale assegnato al settore, verrà automaticamente ridotta fino a concorrenza del 50% del medesimo budget.

3. L'indennità di funzione per la polizia locale viene erogata, in base alla norma contrattuale, tenendo conto dei seguenti criteri:
- a) Il grado rivestito
 - b) Il grado di responsabilità connessa alla funzione.

Grado rivestito

Al fine di determinare lo specifico grado rivestito dall'interessato si fa riferimento alla declaratoria stabilita dalla Legge regionale.

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

GRADO	COEFFICIENTE
AGENTE	0,8
AGENTE SCELTO	
ASSISTENTE	
ASSISTENTE SCELTO	
ASSISTENTE CAPO	
SOVRINTENDENTE	
SOVRINTENDENTE MAGGIORE	
ISPETTORE	1,00
ISPETTORE CAPO	
ISPETTORE SUPERIORE	
COMMISSARIO	
COMMISSARIO CAPO	
COMMISSARIO SUPERIORE	
COMMISSARIO MAGGIORE	

Grado di responsabilità connessa alla funzione

A. Coordinamento di personale o di gruppi di lavoro stabili, individuati con atto formale (Max punti 20)

Consistenza risorse umane e dei profili professionali assegnati (Punti da 1 a 20).

Molto elevata: maggiore di 16 e inferiore uguale a 20 (fino a 20).

Abbastanza elevata: maggiore di 11 e inferiore uguale a 16 (fino a 16).

Media: maggiore di 6 e inferiore a 11 (fino a 11).

Bassa: inferiore a 6 (fino a 6).

B. Responsabilità di processi/progetti/procedimenti particolarmente complessi nell'ambito delle mansioni connesse alla categoria di inquadramento del dipendente assegnatario (Max punti 40)

Responsabilità diretta di processo o progetto (Punti da 1 a 20).

Molto elevata = da 16 a 20.
Abbastanza elevata = da 11 a 16 escluso.
Media = da 6 a 11 escluso.
Bassa = da 0 a 6 escluso.

Responsabilità di sistemi relazionali complessi (Punti da 1 a 20).
Molto elevata = da 16 a 20.
Abbastanza elevata = da 11 a 16 escluso.
Media = da 6 a 11 escluso.
Bassa = da 0 a 6 escluso.

C. Discrezionalità delle decisioni nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive impartite dal dirigente (Max punti 20)

Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni (Punti da 1 a 20).
Molto elevata = da 16 a 20.
Abbastanza elevata = da 11 a 16 escluso.
Media = da 6 a 11 escluso.
Bassa = da 0 a 6 escluso.

L'indennità di funzione viene assegnata in presenza dei criteri A e/o B e solo in presenza di almeno uno di questi, può essere valutato anche il criterio C.

Il punteggio finale si ottiene moltiplicando il punteggio dei parametri a, b e c per il coefficiente di grado rivestito.

Fasce di corrispondenza tra punteggio e valore economico dell'indennità: Proposta Punteggi Indennità

Da 76 a 80 Euro 3.000,00
Da 66 a 75 Euro 2.500,00
Da 56 a 65 Euro 2.000,00
Da 46 a 55 Euro 1.500,00
Da 31 a 45 Euro 1.000,00
Da 11 a 30 Euro 750,00

4. Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto scritto del Responsabile competente che individua i nominativi del personale ai quali sono attribuite le funzioni connesse al grado rivestito, ne determina, alla luce delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente, la misura entro i limiti sopra indicati osservando i criteri previsti dal presente articolo.

5. Le attribuzioni economiche devono, comunque, risultare compatibili con l'entità delle risorse messe a disposizione nell'ambito del budget annuale di salario accessorio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

6. Gli importi dell'indennità indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno solare; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale con rapporto a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattualmente determinate. L'indennità non è correlata, in modo automatico, alle assenze dal lavoro, comunque effettuate, utilizzandosi, ai fini della sua erogazione, il criterio della prevalenza del servizio prestato calcolata con riferimento all'anno di competenza. In caso di assegnazione dei compiti in corso di anno, l'importo viene calcolato in misura proporzionale.

7. L'indennità di cui al presente articolo, correlata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui risulta finalizzata, può essere soggetta a revisione, integrazione e revoca sulla base delle modificazioni dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento.

8. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo e viene corrisposta in una unica soluzione previa attestazione, da parte del Responsabile di Settore, circa l'effettivo assolvimento delle funzioni connesse al grado ed al ruolo rivestito.

**CAPO VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI
ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE CHE
OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA (ART. 7,
COMMA 4, LETT. g) CCNL 16/11/2022)**

ART. 16 – INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Rientrano in questa fattispecie i seguenti istituti finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- a) compensi di cui all'art. 43 della L. n. 449/1997 (Sponsorizzazioni);
- b) incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. e nuovo D.Lgs. 36/2023. I relativi criteri e modalità di ripartizione, sono previsti nell'apposito regolamento comunale ed ogni variazione è soggetta a contrattazione collettiva integrativa da svolgersi in Delegazione Trattante;
- c) incentivi per recupero evasione IMU –TARI cui all'art. 1, comma 1091 L. 145/2018;
- d) premi correlati ai risparmi da piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, comma 5, del D. L. n. 98/2001;
- e) eventuali compensi per funzioni svolte per conto di un ente nazionale (es. ISTAT), o sovracomunale (Es. Regione);
- f) altre risorse previste da norme di legge che verranno ripartite in base alla normativa vigente e, qualora sia previsto, con apposito accordo sindacale.

2. Gli incentivi dalla lett. a) alla lett. c), di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati sulla base della disciplina e delle modalità previste nei rispettivi regolamenti comunali.

3. I compensi di cui alla lett. d) del precedente comma 1, vengono erogati a consuntivo, previa certificazione dell'Organo di Revisione sulla effettiva realizzazione delle economie previste.

Di tali risorse:

- il 50% è destinato ai dipendenti che hanno contribuito in via diretta alla realizzazione dei progetti in base al riparto effettuato dal Responsabile di Area competente;
- il restante 50% confluisce nel fondo generale destinato alla performance individuale;

4. I compensi di cui alla lett. e) del precedente comma 1, vengono erogati a consuntivo con atto del Responsabile di Area incaricato di EQ che ha seguito il procedimento e che provvede a suddividere le risorse disponibili in base al lavoro effettivamente svolto dai dipendenti assegnati.

5. Le parti convengono che ai dipendenti cui siano erogate le risorse di cui al comma 1, esclusi i premi legati ai piani di razionalizzazione e ai compensi ISTAT, sia proporzionalmente ridotta la quota di produttività individuale come segue:

Importo massimo percepito nell'anno di riferimento per incentivi previsti da norme di legge	Percentuale riduzione della produttività
Sino a €. 2.999,99	0%
Da €. 3.000,00 a €. 4.499,99	10%
Da €. 4.500,00 a €. 5.999,99	20%
Da €. 6.000,00 a €. 7.499,99	30%
Oltre €. 7.500,99	45%

CAPO VII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO E VERIFICA ALTRI ISTITUTI SOGGETTI A CONTRATTAZIONE (ART. 7, COMMA 4, LETT. i), k), l), n), o), p), q), r), s), z), aa), ab), ac), ad), af) CCNL 16/11/2022)

ART. 17 – REPERIBILITA'

1. Ciascun dipendente può essere messo in reperibilità anche più di 6 volte in un mese, in presenza di situazioni di emergenza climatica o ambientale o dotazionale, per quanto necessario a garantire il servizio di pronto intervento, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

2. Il compenso per lo svolgimento del servizio di reperibilità è confermato in **€. 10,33** per 12 ore al giorno. Tale compenso è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

ART. 18 – TURNI

1. L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e se previsto notturno, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è il mese.
2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
3. Si prevede la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett. d) CCNL 16/11/2022; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
4. In materia di riduzione del debito orario settimanale per il personale adibito a regime di orario su più turni, di cui all'art. 22 del CCNL 01/04/1999, si applica la regolamentazione adottata con delibera di Giunta Comunale n. 138 del 19/05/2005.

**ART. 18 BIS
RIPOSO COMPENSATIVO PER LAVORATORI TURNISTI**

Si prevede la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

ART. 19 – FLESSIBILITA'

1. In applicazione dell'art.36, comma 4, del CCNL 16/11/2022 al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, incluso di personale incaricato di EQ, è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile come segue:

- anticipo di 5 minuti rispetto all'orario di ingresso
- posticipo di 60 minuti rispetto all'orario di ingresso

Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti quali, ad esempio: trasporto scolastico, personale scolastico, squadre esterne operai, servizi in turno, personale della polizia locale, personale addetto all'accoglienza, al personale a part/time orizzontale ecc.

2. Ai dipendenti che si trovano in particolari situazioni personali, sociali o familiari, di cui all'art. 27, comma 4, del CCNL 21/05/2018, può essere concessa una flessibilità oraria maggiore rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e con l'obbligo di completamento dell'orario di lavoro nell'arco del mese successivo a quello di maturazione. In tali casi occorre l'autorizzazione del responsabile del settore.

3. L'eventuale debito orario deve essere recuperato nel mese di maturazione o entro il mese successivo a quello di maturazione mediante conguaglio con eccedenze di orario nell'ambito della flessibilità. L'eventuale eccedenza oraria al di fuori della flessibilità deve essere autorizzata dal Responsabile di Settore.

4. Ai fini di assicurare il necessario e dovuto coordinamento con le esigenze della struttura e degli amministratori, i responsabili di incarichi di EQ dovranno di norma rispettare l'orario di lavoro di tutto il personale amministrativo e tecnico interno, fatta salva la flessibilità come sopra disciplinata oltre al riconoscimento della flessibilità in uscita di 2 ore. Resta inteso che la durata minima della prestazione lavorativa settimanale non può essere inferiore alle 36 ore .

5. Al termine di ciascun anno saranno azzerate le eccedenze orarie, a qualunque titolo prestate, superiori alle 40 ore.

ART. 20 ORARIO MULTIPERIODALE

1.L'orario multi periodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multi periodale, secondo la disciplina di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL 16/11/2022, è elevato a n. 16 settimane per lo svolgimento delle seguenti attività:

- organizzazione di eventi comunali
- manutenzioni di parchi e giardini
- in genere servizi legati ad attività stagionali

ART. 21 RAPPORTO DI LAVORO PARZIALE

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

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

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

ART. 22 – VERIFICA ALTRI ISTITUTI SOGGETTI A CONTRATTAZIONE

1. Le parti si riservano di valutare in futuro la possibilità di elevare i seguenti limiti contrattuali rientranti nella contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7, comma 4 CCNL 16/11/2022:

- lettera o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL del 16/11/2022;
- lettera r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 CCNL 16/11/2022;
- lettera s) elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 del CCNL del 16/11/2022;
- lettera z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8, CCNL 16/11/2022 in materia di turni di lavoro notturni.
- aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (servizio mensa e buoni pasto) del CCNL 16/11/2022;
- ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuale nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;

- af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

CAPO VIII – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (ART. 7, COMMA 4, LETT. j), u), v), ARTICOLO 17 CCNL 16/11/2022)

ART. 23 – CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEL PERSONALE INCARICATO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

- 1 Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 17, comma 4, del CCNL 16/11/2022, alla retribuzione di risultato viene riconosciuta una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti a livello di ente.
- 2 Vengono definiti i seguenti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ:
 - a. innanzitutto viene suddiviso il fondo complessivo destinato alla retribuzione di risultato tra i titolari di incarico di Elevata Qualificazione in proporzione alla retribuzione di posizione effettivamente erogata ad ogni EQ sul totale della retribuzione di posizione erogata complessivamente a livello di ente.

$$\begin{array}{l} \text{Premio massimo} \\ \text{Conseguibile per} \\ \text{Ogni EQ} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Fondo complessivo} \\ \text{per retrib.di Risultato} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{Retrib di Pos. erogata al EQ} \\ \text{Totale retrib Posizione erogata} \end{array}$$

- b. Ad ogni incaricato di Elevata Qualificazione, in base alla valutazione della performance individuale conseguita, viene attribuito un premio determinato in una percentuale della retribuzione di risultato massima attribuibile di cui alla lettera a) come di seguito indicato:

Valutazione conseguita	% di indennità di risultato riconosciuta calcolata sul premio teorico massimo conseguibile
Da 8 a 10	100%
Da 7 a 7,9	80%
Da 6 a 6,9	70%
Sotto 6	0%

3. Gli eventuali risparmi del fondo per la retribuzione accessoria (retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) dei titolari di EQ possono essere liquidati, previa deliberazione della Giunta Comunale, in ragione proporzionale alla retribuzione di posizione attribuita singolarmente a ciascun incaricato con esclusione per le E.Q. che hanno conseguito una valutazione negativa.

4. In caso di vacanza, assenza e/o impedimento di un titolare di incarico di EQ, la responsabilità può essere attribuita ad interim ad altro dipendente già titolare di incarico di EQ in servizio nell'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.

Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso la valorizzazione della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione della performance,

attribuendo un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la elevata qualificazione oggetto dell'incarico ad interim.

5. L'ulteriore importo, nell'ambito della retribuzione di risultato, da corrispondere all'assegnatario di incarico ad interim viene determinato applicando la tabella sotto riportata

PUNTEGGIO PESATURA AREA DI EQ OGGETTO DI INCARICO "AD INTERIM"	% DEL VALORE ECONOMICO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PREVISTA PER EQ OGGETTO DI INCARICO AD INTERIM
Da 60 a 65	15%
Da 66 a 70	16%
Da 71 a 75	17%
Da 76 a 80	18%
Da 81 a 85	19%
Da 86 a 90	20%
Da 91 a 95	21%
Da 96 a 98	22%
Da 99 a 100	25%

L'importo di maggiorazione della retribuzione di risultato, come sopra determinato, sarà riproporzionato in base alla durata dell'incarico ad interim e l'erogazione verrà disposta sulla base delle vigenti disposizioni in materia di misurazione e valutazione della performance;

ART. 24 – INCREMENTO DELLE RISORSE DESTINATE A REMUNERARE INDENNITA' DI POSIZIONE E RISULTATO PER GLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.

1. Le parti prendono atto che è materia di accordo sindacale l'eventuale incremento delle risorse destinate al personale incaricato di Elevata Qualificazione (retribuzione di posizione e di risultato) che comporti, ai fini del rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una corrispondente riduzione del fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 o viceversa.

CAPO IX – DISCIPLINE PARTICOLARI (ART. 7, COMMA 4, LETT. h) m), t), CCNL 16/11/2022)

ART. 25– PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

1. Non si prevede l'attivazione dei piani di welfare integrativo.

ART. 26 – MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. Le parti concordano l'individuazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
- l'Amministrazione deve assicurare il rispetto della normativa prevista in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

- in delegazione trattante devono essere discusse eventuali problematiche sulla sicurezza sul lavoro di carattere generale riguardante il personale dipendente.

ART. 27 – INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

1. Vengono individuati i seguenti riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi:

- ai dipendenti comunali deve essere garantita idonea formazione in merito all'utilizzo delle innovazioni tecnologiche inerenti lo svolgimento del lavoro assegnato.

TITOLO X – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 28 – SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO, CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO, SOMMINISTRATO A TEMPO DETERMINATO ED IN CONVENZIONE

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato ed in convenzione percepiscono:

- Le indennità giornaliere e le indennità per particolari responsabilità previste dal presente CCDIE ove ne ricorrano le fattispecie;

Letto, confermato e sottoscritto.

Misano Adriatico, li 01/12/2023

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

f.to Dr. Davide Giacomo Pratico'
f.to Dr.ssa Dionigi Fabbri Debora
f.to Dr.ssa Simoncelli Rita
f.to Geom. Gerini Alberto
f.to Dr. Russomanno Paolo

LA DELEGAZIONE SINDACALE

RSU

f.to Ferri Laura
f.to Ciotti William

OO.SS. Territoriali

f.to FPCGIL Ornella Giacomini
f.to CISLFP R. Giuseppe Bernardi
f.to UIL FPL Letizia Ferri