



COMUNE DI JOLANDA DI SAVOIA

PROVINCIA DI FERRARA

VERBALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

Presso la sala consiliare del Municipio di Jolanda di Savoia il giorno 14 aprile 2025 alle ore 17:00 la parte pubblica così composta:

- *Dott. Tonino Tiengo – Responsabile Economico Finanziario – Presidente*
- *Dott. Luca Zannicolò – Responsabile Settore Tecnico – Componente*

e la parte sindacale così composta:

Organizzazione Sindacali Territoriali:

- *Guglielmini Sergio – CGIL/FP*
- *Uccellatori Sonia – CISL/FP*
- *Covi Davide - UIL/FP*

R.S.U. dell'Ente

**ACCORDO RELATIVO AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER
LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'**

PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2024/2026

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 – Oggetto e Obiettivi.....	4
Art. 2 - Quadro normativo e contrattuale.....	4
Art. 3 – Ambito di applicazione	4
Art. 4 – Verifiche dell’attuazione dei contratti decentrati	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	5
Art. 5 - Quantificazione delle risorse	5
TITOLO III – RISORSE DECENTRATE.....	6
Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate disponibili.....	6
Art. 7 – Criteri per l’erogazione della performance individuale (art. 7, c.4 – art. 80, c.2 – art. 81 – CCNL 2019/20218)	7
Art. 7.1 – Risorse destinate all’erogazione del compenso incentivante la produttività.....	7
Art. 8 - Progressioni economiche	8
TITOLO IV – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA’ CONTRATTUALI.....	8
Art. 9 – Individuazione delle misure dell’indennità correlata alle condizioni di lavoro (Art. 70-bis CCNL 2018 e art. 84 bis CCNL 2019/2021).....	8
Art. 9.1 – Indennità condizioni di lavoro – Art. 70 – bis – CCNL 21.05.2018	9
Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, c. 1, CCNL 2019/2021).....	11
TITOLO V – CRITERI GENERALI PER L’ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 7, COMMA 4, LETT. g) CCNL 16/11/2022)	30
Art. 11 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge	30
TITOLO VI – CRITERI GENERALI PER L’ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO	31
Art. 12 - Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)	31
TITOLO VII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL’ORARIO DI LAVORO	31
Art. 13 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 62, CCNL 16 novembre 2022)	31
Art. 14 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 29 e 31, CCNL 16 novembre 2022)	31
Art. 15 - Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)	31
Art. 16 - Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)	32
TITOLO VII – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	33

Art. 17 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)	33
Art. 18 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022).....	33
TITOLO VIII – DISCIPLINE PARTICOLARI	33
Art. 19 - Innovazioni tecnologiche e formazione	33
Art. 20 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)	34
TITOLO IX - PERSONALE POLIZIA LOCALE.....	35
Art. 21 - Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)	35

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto e Obiettivi

1. Il Presente Contratto Collettivo Decentrato integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dai contratti.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei limiti e dei vincoli ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 74 del 18/04/2019 e s.m.i.;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di giunta Comunale n. 75 del 18/04/2019, e s.m.i.;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Art. 3 – Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

2. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
3. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinato.
4. Il presente CCDI ha durata triennale dal 2024 al 2026. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
5. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
6. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Art. 4 – Verifiche dell'attuazione dei contratti decentrati

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale - di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate, dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 5 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, secondo la disciplina di cui agli artt. 79 e 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del Responsabile del servizio competente in materia di personale, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte

relativa alle "risorse variabili". Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di progressioni orizzontali e indennità di comparto.

3. Le risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2, possono essere rese disponibili - nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti - solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati.

4. Le risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. B) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, nonché nell'osservanza delle procedure ed adempimenti di controllo previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali.

Sono condizioni necessarie e legittimanti le seguenti:

- elaborazione di un apposito progetto, esplicitato nell'ambito del Piano della Performance (PIAO), che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; detti risultati devono essere sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
- incentivazione della prestazione del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
- stanziamento in bilancio in misura ragionevole rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
- verifica intermedia del grado di raggiungimento dell'obiettivo;
- accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, alla verifica dei risultati raggiunti in termini quantitativi e/o qualitativi di servizi, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento della prestazione;
- previsione che, in caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possano essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

TITOLO III – RISORSE DECENTRATE

Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate disponibili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, comma 1 del CCNL 2019-2021 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;

- indennità ex VIII livelli.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
 3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili.

Art. 7 – Criteri per l'erogazione della performance individuale (art. 7, c.4 – art. 80, c.2 – art. 81 – CCNL 2019/20218)

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale è alla base del miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali, tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati; intende incentivare e premiare sia la cooperazione fra i dipendenti, finalizzata al raggiungimento degli obiettivi, sia il merito e l'apporto dei singoli al proseguimento degli stessi.
2. Per la metodologia e i criteri applicati si rinvia al Nuovo Regolamento di Misurazione e Valutazione della Performance.

Art. 7.1 – Risorse destinate all'erogazione del compenso incentivante la produttività

1. L'attribuzione al personale del compenso incentivante la produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
2. L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:

- **un premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di obiettivi/progetti di rilievo strategico per l'ente il cui importo dovrà corrispondere al 50% delle risorse disponibili:**

Gli obiettivi di rilievo strategico per l'Ente saranno previamente individuati sulla base delle linee di indirizzo espresse dalla Giunta Comunale. Il Segretario Generale d'intesa con i Responsabili dei settori interessati, definirà il contenuto specifico degli obiettivi/progetti nonché la quota massima attribuibile a ciascuno di essi. L'attuazione degli stessi è demandata ai responsabili dei settori competenti, che provvederanno altresì ad indicare il personale coinvolto, la misura del coinvolgimento nonché i parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai singoli, sulla base del risultato effettivamente conseguito e dell'impegno individuale profuso.

L'assegnazione del personale ad obiettivi/ progetti specifici dovrà altresì tenere conto del contributo che i dipendenti stessi possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto.

- **un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali al quale possono accedere tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente, che dovrà corrispondere al 50% delle risorse disponibili:**

Tale quota della produttività viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali in proporzione ai risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda di valutazione e differenziato per categoria di appartenenza, sul presupposto che una maggiore qualità della prestazione espressa dal dipendente sia in grado di apportare un determinato grado di utilità all'amministrazione quale presupposto per l'erogazione del premio.

3. Il compenso non sarà erogato ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato che nel corso dell'anno non avranno prestato almeno 120 (centoventi) giorni di servizio effettivo ivi comprese le giornate di ferie godute, fatte salve le cessazioni dal servizio o le nuove assunzioni in corso d'anno, per le quali il periodo viene riproporzionato.
4. Il beneficio verrà corrisposto anche al personale con contratto a tempo determinato che abbia prestato nell'anno almeno sei mesi e un giorno di servizio.
5. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà corrisposta la quota spettante in misura proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno.
6. La quota individuale è determinata sulla base della parametrizzazione (tabella) stabilita nel sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 8 - Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa e sono riservate ad una quota limitata di dipendenti aventi diritto.
2. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data di decorrenza delle progressioni. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nell'apposizione in godimento alla data di decorrenza delle progressioni.
3. Per la metodologia e i criteri applicati si rinvia al Nuovo Regolamento per le progressioni economiche.

TITOLO IV – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 9 – Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro (Art. 70-bis CCNL 2018 e art. 84 bis CCNL 2019/2021)

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità condizioni lavoro".
2. Le indennità 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 prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio.
4. 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.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. 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 di Servizio.
7. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità condizioni lavoro di cui al presente capo saranno annualmente definite dai Responsabili di Servizio.

Art. 9.1 – Indennità condizioni di lavoro – Art. 70 – bis – CCNL 21.05.2018

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

a) Attività disagiate:

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, tempi e modi, ai fini del recupero psicofisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria;

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene di norma a consuntivo di ogni semestre, salvo cause di forza maggiore legate a particolari situazioni organizzative e/o carichi di lavoro del personale interessato, sulla base dei dati desunti: dal sistema di rilevazione presenze/assenze;

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

Gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.

- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.
- Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.
- Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.
- Esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa.
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai responsabili di settore.

Si stabilisce che l'indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene di norma a consuntivo di ogni semestre, salvo cause di forza maggiore legate a particolari situazioni organizzative e/o carichi di lavoro del personale interessato, sulla base dei dati desunti: dal sistema di rilevazione presenze/assenze;

c) Attività implicanti il maneggio valori:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati con delibera di Giunta Comunale della funzione di "agenti contabili", viene corrisposta un'indennità per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio valori di cassa.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene di norma a consuntivo di ogni semestre, salvo cause di forza maggiore legate a particolari situazioni organizzative e/o carichi di lavoro del personale interessato, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata secondo le seguenti misure:

- a) personale esposto a rischio: €. 1,50/ giorno
- b) personale esposto a disagio: €. 1,50/giorno

c) personale con funzioni di agente contabile:

Valori annui maneggiati importo indennità	Importo
Fino a € 3.000,00	€. 0,25
Da € 3.001,00 a € 4.500,00	€. 0,50
Da 4.501,00 a 6.000,00	€. 0,75
Da 6.001 a 20.000,00	€. 1,50

Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, c. 1, CCNL 2019/2021)

1. L'indennità prevista dall'art. 84, comma 1, viene riconosciuta per le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di Servizio (P.O), con atto scritto adeguatamente motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti inquadrati in categoria B, C, o D (non titolari di posizione organizzativa).

2. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.

3. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Servizio (P.O.) dovrà fare riferimento sono le seguenti:

PERSONALE INQUADRATO NELLA CATEGORIA DI APPARTENENZA D:

1) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:

- Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate (grado di responsabilità);
- Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- Responsabilità istruttoria di procedure complesse (livello di responsabilità);
- Capacità di adattamento e interazione alle dinamiche interne ed esterne all'ente;

2) Responsabilità gestionale, che comprende:

- Responsabilità nel conseguimento di obiettivi, risultati specifici
- Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
- Responsabilità di realizzazione piani di attività nell'ambito di direttive;
- Elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
- Gestione delle Risorse Finanziarie e/o strumentali;

3) Responsabilità professionale, che comprende:

- Responsabilità di processo-sistemi relazionali complessi;
- Attività di studio rilevanti in relazione alla specifica professionalità posseduta
- Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile del Servizio (P.O)

Ulteriori Responsabilità (se assegnate):

- Responsabilità temporanea per attività sostitutiva della P.O.
- Responsabilità per partecipazioni a commissioni di gara/concorso

PERSONALE INQUADRATO NELLA CATEGORIA DI APPARTENENZA C:

1) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:

- Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate (grado di responsabilità);
- Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- Responsabilità istruttoria (livello di responsabilità);
- Capacità di adattamento e interazione alle dinamiche interne ed esterne all'ente;

2) Responsabilità gestionale, che comprende:

- Responsabilità nel conseguimento di obiettivi, risultati specifici
- Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
- Responsabilità di realizzazione piani di attività;
- Elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);

3) Responsabilità professionale, che comprende:

- Responsabilità di processo-sistemi relazionali complessi;
- Attività di studio rilevanti in relazione alla specifica professionalità posseduta;
- Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile del Servizio (P.O.);

PERSONALE INQUADRATO NELLA CATEGORIA DI APPARTENENZA B:

1) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:

- Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate (grado di responsabilità);
- Responsabilità istruttoria di procedure complesse (livello di responsabilità);
- Capacità di adattamento e interazione alle dinamiche interne ed esterne all'ente;

2) Responsabilità gestionale, che comprende:

- Responsabilità nel conseguimento di obiettivi, risultati specifici
- Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
- Responsabilità di realizzazione piani di attività nell'ambito delle direttive;

3) Responsabilità professionale, che comprende:

- Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile del Servizio (P.O.);
- Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;

SCHEDA DI ATTRIBUZIONE/CORRESPONSIONE DI INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' CAT. D

COGNOME E NOME _____

SETTORE _____

CATEGORIA D

PROFILO _____

	Parametri di accesso	Punteggio Massimo	Punteggio attribuito	Note del Responsabile di Servizio
Responsabilità di struttura	1) Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate (Grado di Responsabilità)	8		
	2) Autonomia Operativa nello sviluppo delle attività	8		
	3) Responsabilità di istruttoria di procedure complesse (livello di responsabilità)	8		
	4) Capacità di adattamento e interazione alle dinamiche interne ed esterne all'ente	6		
	Totali	30		
Responsabilità Gestionale	1) Coordinamento di Lavori di Gruppo	6		
	2) Conseguitamento di obiettivi, risultati specifici	6		
	3) Elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)	6		
	4) Realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive	6		
	5) Gestione delle Risorse Finanziarie e/o strumentali	6		
	Totali	30		
Responsabilità Professionale	1) Attività di studio rilevanti in relazione alla specifica professionalità posseduta	10		
	2) Responsabilità di Processo-Sistemi relazionali complessi	10		
	3) Responsabilità concorso/supporto decisioni	10		
	Totali	30		
Ulteriori Responsabilità attribuite	Responsabilità temporanea per attività sostitutiva PO	5		

	Responsabilità per partecipazioni a commissioni di gara(concorso)	5		
	Totale Complessivo	100		

Il Responsabile del Servizio _____

Il Dipendente per presa visione _____

Scala Punteggio	Importo
Da minimo 30 a 41 punti	Euro 500
Da 42 a 53 punti	Euro 800
Da 54 a 63 punti	Euro 1.000
Da 64 a 72 punti	Euro 1.300
Da 73 a 80 punti	Euro 2.000
Da 81 a 85 punti	Euro 2.600
Da 86 a 91 punti	Euro 3.400
Da 92 a 100 punti	Euro 4.000

Legenda di Pesatura

RESPONSABILITA' DI STRUTTURA CAT. D

Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate (grado di responsabilità)		
Descrittore	Responsabilità di struttura	Punteggio
Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti di elevata complessità e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi possono presupporre anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali (Cat. D.) 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	<i>Nulla</i>	0
	<i>Basso</i>	2
	<i>Medio</i>	4
	<i>Medio-Elevato</i>	6
	<i>Elevato</i>	8

Autonomia Operativa nello sviluppo delle attività		
Descrittore	Livello di Responsabilità di struttura	Punteggio
Il soggetto agisce con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente. (CAT. D)	<i>Nulla</i>	0
	<i>Basso</i>	2
	<i>Medio</i>	4
	<i>Medio-Elevato</i>	6
	<i>Elevato</i>	8

Responsabilità di istruttoria di procedure complesse (livello di responsabilità)		
Descrittore	Livello di Responsabilità di struttura	Punteggio
	<i>Nulla</i>	0

Responsabilità di istruttoria implicante funzioni di elevata complessità, specializzazione e di concorso decisionale, nonché di costante aggiornamento (CAT. D)	<i>Basso</i>	2
	<i>Medio</i>	4
	<i>Medio-Elevato</i>	6
	<i>Elevato</i>	8

Capacità di adattamento e interazione alle dinamiche interne ed esterne all'ente

Descrittore	Livello di Responsabilità di struttura	Punteggio
Il dipendente dimostra capacità di responsabilità nella gestione delle relazioni interne con i superiori/amministratori e con colleghi/collaboratori e responsabilità nella gestione delle relazioni esterne con organi istituzionali esterni/Enti Pubblici etc. (Cat. D)	<i>Nulla</i>	0
	<i>Basso</i>	2
	<i>Medio</i>	4
	<i>Medio-Elevato</i>	5
	<i>Elevato</i>	6

RESPONSABILITA' GESTIONALE CAT. D

Coordinamento di Lavori di Gruppo

Descrittore	Livello di Responsabilità Gestionale	Punteggio
Responsabilità di direzione e coordinamento di unità semplice o complessa, conduzione di gruppi di lavori appositamente individuati finalizzati al conseguimento di risultati unitari e specifici (Cat. D)	<i>Nulla</i>	0
	<i>Basso</i>	2
	<i>Medio</i>	4
	<i>Medio-Elevato</i>	5
	<i>Elevato</i>	6

Conseguimento di obiettivi, risultati specifici

Descrittore	Livello di Responsabilità Gestionale	Punteggio
Responsabilità nel conseguimento di obiettivi, risultati specifici di particolare complessità (Cat. D)	<i>Nulla</i>	0
	<i>Basso</i>	2
	<i>Medio</i>	4
	<i>Medio-Elevato</i>	5
	<i>Elevato</i>	6

Elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)		
Descrittore	Livello di Responsabilità Gestionale	Punteggio
Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni) (Cat. D)	<i>Nulla</i>	0
	<i>Basso</i>	2
	<i>Medio</i>	4
	<i>Medio-Elevato</i>	5
	<i>Elevato</i>	6

Realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive		
Descrittore	Livello di Responsabilità Gestionale	Punteggio
Il soggetto agisce in virtù di un elevato livello di gestione di Realizzazione di Piani di Attività oltre all'incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume il Responsabile di Servizio (Cat. D)	<i>Nulla</i>	0
	<i>Basso</i>	2
	<i>Medio</i>	4
	<i>Medio-Elevato</i>	5
	<i>Elevato</i>	6

Gestione delle Risorse Finanziarie e/o strumentali		
Descrittore	Livello di Responsabilità Gestionale	Punteggio
Responsabilità nella gestione delle risorse finanziarie e/o strumentali (Cat. D)	<i>Nulla</i>	0
	<i>Basso</i>	2
	<i>Medio</i>	4
	<i>Medio-Elevato</i>	5
	<i>Elevato</i>	6

RESPONSABILITA' PROFESSIONALE CAT. D

Attività di studio rilevanti in relazione alla specifica professionalità posseduta		
Descrittore	Livello di Responsabilità Gestionale	Punteggio
Partecipazione a complessi processi e rilevanti, intendendosi per tali i processi comprendenti una pluralità di procedimenti e/o di attività, non standardizzati che richiedono la	<i>Nulla</i>	0
	<i>Basso</i>	4
	<i>Medio</i>	6
	<i>Medio-Alto</i>	8

conoscenza di specifiche normative e un continuo aggiornamento (Cat. D)	<i>Elevato</i>	10
---	----------------	----

Responsabilità di Processo-Sistemi relazionali complesse		
Descrittore	Livello di Responsabilità Gestionale	Punteggio
Il soggetto agisce in virtù di un elevato livello di Responsabilità di Processo-Coordinamento del sistema relazionale complesso (Cat. D)	<i>Nulla</i>	0
	<i>Basso</i>	4
	<i>Medio</i>	6
	<i>Medio-Alto</i>	8
	<i>Elevato</i>	10

Responsabilità di Concorso/supporto decisioni		
Descrittore	Livello di Responsabilità Gestionale	Punteggio
Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di Responsabilità di Concorso/Supporto alle decisioni del Responsabile del Servizio (cat. D)	<i>Nulla</i>	0
	<i>Basso</i>	4
	<i>Medio</i>	6
	<i>Medio-alto</i>	8
	<i>Elevato</i>	10

SCHEDA DI ATTRIBUZIONE/CORRESPONSIONE DI INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' CAT. C

COGNOME E NOME _____

SETTORE _____

CATEGORIA C

PROFILO _____

	Parametri di accesso	Punteggio Massimo	Punteggio attribuito	Note del Responsabile di Servizio
Responsabilità di struttura	1) Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate (Grado di Responsabilità)	8		
	2) Autonomia Operativa nello sviluppo delle attività	8		
	3) Responsabilità di istruttoria (livello di responsabilità)	8		
	4) Capacità di adattamento e interazione alle dinamiche interne ed esterne all'ente	6		
	Totale	30		
Responsabilità Gestionale	1) Coordinamento di Lavori di Gruppo	6		
	2) Conseguitamento di obiettivi, risultati specifici	8		
	3) Elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)	8		
	4) Realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive	8		
	Totale	30		
Responsabilità Professionale	1) Attività di studio rilevanti in relazione alla specifica professionalità posseduta	10		
	2) Responsabilità di Processo-Sistemi relazionali complessi	10		
	3) Responsabilità concorso/supporto decisioni	10		
	Totale	30		
	Totale Complessivo	90		

Il Responsabile del Servizio _____

Il Dipendente per presa visione _____

Scala Punteggio	Importo
Da minimo 28 a 35 punti	Euro 500
Da 35 a 40 punti	Euro 600
Da 41 a 45 punti	Euro 700
Da 46 a 50 punti	Euro 800
Da 51 a 60 punti	Euro 1.000
Da 61 a 69 punti	Euro 1.250
Da 70 a 74 punti	Euro 1.500
Da 75 a 81 punti	Euro 2.250
Da 82 a 90 punti	Euro 3.000

LEGENDA DI PESATURA

RESPONSABILITA' DI STRUTTURA CAT. C

Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate (grado di responsabilità)		
Descrittore	Livello di Responsabilità	Punteggio
Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti di media complessità, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo interno e/o esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi possono presupporre anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali e strutture interne. (CAT C)	<i>Nulla</i>	0
	<i>Basso</i>	2
	<i>Medio</i>	4
	<i>Medio- Elevato</i>	6
	<i>Elevato</i>	8

Autonomia Operativa nello sviluppo delle attività		
Descrittore	Responsabilità di struttura	Punteggio
Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata. (Cat. C)	<i>Nulla</i>	0
	<i>Basso</i>	2
	<i>Medio</i>	4
	<i>Medio-Elevato</i>	6
	<i>Elevato</i>	8

Responsabilità di istruttoria (livello di responsabilità)		
Descrittore	Livello di Responsabilità di struttura	Punteggio
Responsabilità di istruttoria implicante funzioni di media complessità, specializzazione e di concorso decisionale (Cat. C)	<i>Nulla</i>	0
	<i>Basso</i>	2
	<i>Medio</i>	4
	<i>Medio-Elevato</i>	6
	<i>Elevato</i>	8

Capacità di adattamento e interazione alle dinamiche interne ed esterne all'ente

Descrittore	Livello di Responsabilità di struttura	Punteggio
Il dipendente dimostra capacità di responsabilità nella gestione delle relazioni interne con i superiori/amministratori e con colleghi/collaboratori e responsabilità nella gestione delle relazioni esterne con organi istituzionali esterni/Enti Pubblici etc. (Cat. C)	<i>Nulla</i>	0
	<i>Basso</i>	2
	<i>Medio</i>	4
	<i>Medio-Elevato</i>	5
	<i>Elevato</i>	6

RESPONSABILITA' GESTIONALE CAT. C

Coordinamento di Lavori di Gruppo		
Descrittore	Livello di Responsabilità Gestionale	Punteggio
Responsabilità di direzione e coordinamento di unità semplice o complessa, conduzione di gruppi di lavori appositamente individuati finalizzati al conseguimento di risultati unitari e specifici (Cat. C)	<i>Nulla</i>	0
	<i>Basso</i>	2
	<i>Medio</i>	4
	<i>Medio-Elevato</i>	5
	<i>Elevato</i>	6

Conseguimento di obiettivi, risultati specifici		
Descrittore	Livello di Responsabilità Gestionale	Punteggio
Responsabilità nel conseguimento di obiettivi, risultati specifici (Cat. C)	<i>Nulla</i>	0
	<i>Basso</i>	2
	<i>Medio</i>	4
	<i>Medio-Elevato</i>	6
	<i>Elevato</i>	8

Realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive		
Descrittore	Livello di Responsabilità Gestionale	Punteggio
Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in casi di Realizzazione di Piani di Attività nello svolgimento di programmi operativi definiti e	<i>Nulla</i>	0
	<i>Basso</i>	2
	<i>Medio</i>	4

secondo una prassi consolidata (Cat. C)	<i>Medio-alto</i>	6
	<i>Elevato</i>	8

Elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)		
Descrittore	Livello di Responsabilità Gestionale	Punteggio
Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni) (Cat. C)	<i>Nulla</i>	0
	<i>Basso</i>	2
	<i>Medio</i>	4
	<i>Medio-Elevato</i>	6
	<i>Elevato</i>	8

RESPONSABILITA' PROFESSIONALE CAT. C

Attività di studio rilevanti in relazione alla specifica professionalità posseduta		
Descrittore	Livello di Responsabilità Gestionale	Punteggio
Il soggetto partecipa a processi comprendenti una pluralità di procedimenti e/o di attività, non standardizzati che richiedono la conoscenza di specifiche normative e un continuo aggiornamento (Cat. C)	<i>Nulla</i>	0
	<i>Basso</i>	4
	<i>Medio</i>	6
	<i>Medio-Elevato</i>	8
	<i>Elevato</i>	10

Responsabilità di Processo-Sistemi relazionali complesse		
Descrittore	Livello di Responsabilità Gestionale	Punteggio
Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi la Responsabilità di sistemi relazionali complessi è svolta secondo una prassi consolidata (Cat. C)	<i>Nulla</i>	0
	<i>Basso</i>	4
	<i>Medio</i>	6
	<i>Medio-Elevato</i>	8
	<i>Elevato</i>	10

Responsabilità di Concorso/supporto decisioni		
Descrittore	Livello di Responsabilità Gestionale	Punteggio
Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi la Responsabilità di Concorso/Supporto	<i>Nulla</i>	0
	<i>Basso</i>	4

alle decisioni è svolta secondo una prassi consolidata (Cat. C)	<i>Medio</i>	6
	<i>Medio-Elevato</i>	8
	<i>Elevato</i>	10

SCHEDA DI ATTRIBUZIONE/CORRESPONSIONE DI INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' CAT. B

COGNOME E NOME _____

SETTORE _____

CATEGORIA B

PROFILO _____

	Parametri di accesso	Punteggio Massimo	Punteggio attribuito	Note del Responsabile di Servizio
Responsabilità di struttura	1) Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate (Grado di Responsabilità)	8		
	2) Responsabilità di istruttoria (livello di responsabilità)	8		
	3) Capacità di adattamento e interazione alle dinamiche interne ed esterne all'ente	6		
	Totale	22		
Responsabilità Gestionale	1) Coordinamento di Lavori di Gruppo	6		
	2) Consegimento di obiettivi, risultati specifici	8		
	3) Realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive	8		
	Totale	22		
Responsabilità Professionale	1) Responsabilità di Concorso/supporto decisioni	8		
	2) Autonomia Operativa nello sviluppo delle attività	8		
	Totale	16		
	Totale Complessivo	60		

Il Responsabile del Servizio _____

Il Dipendente per presa visione _____

Scala Punteggio	Importo
Da minimo 16 a 23 punti	Euro 125
Da 24 a 31 punti	Euro 180
Da 32 a 40 punti	Euro 250
Da 41 a 45 punti	Euro 300
Da 46 a 53 punti	Euro 375
Da 54 a 60 punti	Euro 500

LEGENDA DI PESATURA**RESPONSABILITA' DI STRUTTURA CAT. B**

Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate (grado di responsabilità)		
Descrittore	Livello di Responsabilità	Punteggio
Responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/90 e successive modificazioni ed integrazioni.	<i>Nulla</i>	0
	<i>Basso</i>	2
	<i>Medio</i>	4
	<i>Medio-Elevato</i>	6
	<i>Elevato</i>	8

Responsabilità di istruttoria (livello di responsabilità)		
Descrittore	Livello di Responsabilità di struttura	Punteggio
Responsabilità di istruttoria implicante funzioni di modesta complessità (CAT. B)	<i>Nulla</i>	0
	<i>Basso</i>	2
	<i>Medio</i>	4
	<i>Medio-Elevato</i>	6
	<i>Elevato</i>	8

Capacità di adattamento e interazione alle dinamiche interne ed esterne all'ente		
Descrittore	Livello di Responsabilità di struttura	Punteggio
Il dipendente dimostra capacità di responsabilità nella gestione delle relazioni interne con i superiori/amministratori e con colleghi/collaboratori e responsabilità nella gestione delle relazioni esterne con organi istituzionali esterni/Enti Pubblici etc. (Cat. B)	<i>Nulla</i>	0
	<i>Basso</i>	2
	<i>Medio</i>	4
	<i>Medio-Elevato</i>	5
	<i>Elevato</i>	6

RESPONSABILITA' GESTIONALE CAT. B

Coordinamento di Lavori di Gruppo		
Descrittore	Livello di Responsabilità Gestionale	Punteggio
	<i>Nulla</i>	0

Responsabilità di direzione e coordinamento di unità semplice, conduzione di gruppi di lavori appositamente individuati finalizzati al conseguimento di risultati unitari e specifici (Cat. B)	<i>Basso</i>	2
	<i>Medio</i>	4
	<i>Medio-Elevato</i>	5
	<i>Elevato</i>	6

Conseguimento di obiettivi, risultati specifici		
Descrittore	Livello di Responsabilità Gestionale	Punteggio
Responsabilità nel conseguimento di obiettivi, risultati specifici (Cat. B)	<i>Nulla</i>	0
	<i>Basso</i>	2
	<i>Medio</i>	4
	<i>Medio-Elevato</i>	6
	<i>Elevato</i>	8

Realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive		
Descrittore	Livello di Responsabilità Gestionale	Punteggio
Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di Realizzazione di Piani di Attività in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Servizio di riferimento (Cat. B)	<i>Nulla</i>	0
	<i>Basso</i>	2
	<i>Medio</i>	4
	<i>Medio-Elevato</i>	6
	<i>Elevato</i>	8

RESPONSABILITA' PROFESSIONALE CAT. B

Responsabilità di Concorso/supporto decisioni		
Descrittore	Livello di Responsabilità Gestionale	Punteggio
Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di Responsabilità di Concorso/Supporto alle decisioni in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Servizio di riferimento (cat. B)	<i>Nulla</i>	0
	<i>Basso</i>	2
	<i>Medio</i>	4
	<i>Medio-Elevato</i>	6
	<i>Elevato</i>	8

Autonomia Operativa nello sviluppo delle attività

Descrittore	Responsabilità di struttura	Punteggio
Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di struttura di appartenenza. (CAT. B)	<i>Nulla</i>	0
	<i>Basso</i>	2
	<i>Medio</i>	4
	<i>Medio-Elevato</i>	6
	<i>Elevato</i>	8

TITOLO V – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 7, COMMA 4, LETT. g) CCNL 16/11/2022)

Art. 11 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

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

a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;

b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;

c) compensi per attività svolta dai professionisti legali, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);

d) compensi derivanti dalle sentenze favorevoli con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;

e) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;

f) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;

g) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese di norma al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;

2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

3. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del dirigente/responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

TITOLO VI – CRITERI GENERALI PER L’ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 12 - Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

1. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di flexible benefit, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i benefit rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell’osservanza delle disposizioni di cui all’art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL’ORARIO DI LAVORO

Art. 13 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 62, CCNL 16 novembre 2022)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 8 dell’Art. 53 del CCNL 16/11/2022, viene data la precedenza ai casi così come previsti al comma 9 dell’articolo stesso.
2. Il contingente può essere rivisto annualmente, a seguito verifica dell’organizzazione dell’ente e dopo confronto fra le parti.

Art. 14 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 29 e 31, CCNL 16 novembre 2022)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell’orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale può essere incrementato di ulteriori sei mesi, a seguito confronto fra le parti, in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
 - altro: elezioni amministrative/politiche/referendum ecc.

Art. 15 - Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell’orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall’art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente/responsabile del Settore titolare dell’incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall’Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione
3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono

particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.

4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.

5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.

6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

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

7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 16 - Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 novembre 2022)

1. I dipendenti non titolari di incarichi di EQ, ivi compresi quelli a tempo determinato, che intendono aderire alla Banca delle ore, devono manifestare espressamente la propria volontà in tal senso al competente dirigente/responsabile di Settore entro 30 giorni dall'inizio di ciascun anno. Il dipendente è tenuto a confermare l'intenzione di recuperare il lavoro straordinario con il contestuale accantonamento delle relative ore nella Banca entro il giorno 10 di ciascun mese, ovvero a optare entro lo stesso termine per il pagamento integrale come lavoro straordinario. In quest'ultima ipotesi viene liquidata la differenza tra la maggiorazione oraria già percepita e la retribuzione oraria relativa al lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16 novembre 2022, da corrispondere nel mese successivo a quella della prestazione.

2. In caso di adesione alla Banca delle ore, a ciascun lavoratore viene intestato un conto individuale nel quale confluiscono le ore di lavoro straordinario - previamente autorizzate dal competente dirigente/responsabile del Settore di appartenenza, entro il limite massimo del budget annuo assegnato a ciascun dipendente -, che restano a disposizione per essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 33 del CCNL 2019-2021, è pari a 36.

3. Il Servizio personale è tenuto a contabilizzare individualmente, per ciascun dipendente, le prestazioni straordinarie effettuate nel corso dell'anno da computarsi nell'ambito della Banca delle ore,

evidenziandole nei prospetti orari mensili dei lavoratori.

4. E' previsto un limite minimo, stabilito in mezz'ora, per l'accantonamento e per il recupero.
5. Non confluiscono nella Banca delle ore le prestazioni di lavoro straordinario legate alle attività effettuate in occasione di elezioni.
6. Annualmente vengono organizzati incontri tra le parti firmatarie del presente CCI, finalizzati al monitoraggio del proficuo andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese a non inficiare il buon andamento dell'attività complessiva dell'Ente.
7. Le ore valorizzate dalla Banca delle ore non sono computabili ai fini del conseguimento dei risparmi di cui all'art. 79, comma 2, lett. d), del CCNL 16 novembre 2022, e costituiscono economia di bilancio.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 17 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, non viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 e che, qualora dovesse insorgere tale esigenza, sarà tempestivamente attivata apposita sessione negoziale.

Art. 18 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. Per la metodologia e i criteri applicati si rinvia al Regolamento in materia di individuazione, conferimento, revoca graduazione delle P.O.

TITOLO VIII – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 19 - Innovazioni tecnologiche e formazione

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
 - b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
 - e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

Art. 20 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008.
 - coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
 - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente verifica/aggiorna le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi che sarà a disposizione dei lavoratori.
 - il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

TITOLO IX - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 21 - Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino a un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ.
2. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, fino a un massimo di Euro 4.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Le fattispecie alle quali il Segretario/responsabile del servizio di Polizia Locale dovrà fare riferimento, sono le seguenti:
 - a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
 - b) coordinamento di risorse umane;
 - c) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
 - d) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
 - e) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
 - f) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.
4. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:
 - a) importo di Euro 4.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tutte le condizioni di cui al comma precedente;
 - b) importo di Euro 3.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) cinque delle condizioni di cui al comma precedente;
 - c) importo di Euro 3.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell' AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) quattro delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano tutte le condizioni di cui al comma precedente;
 - d) importo di Euro 2.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E

DELLA EQ quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) tre delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano cinque delle condizioni di cui al comma precedente;

e) importo di Euro 2.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorrano due delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano quattro delle condizioni di cui al comma precedente;

f) importo di Euro 1.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ per i quali ricorra una delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano tre delle condizioni di cui al comma precedente.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

a. è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 2019-2021;

b. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995,

e s.m.i.;

c. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022;

d. è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e. non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;

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

I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo vengono adottati dal responsabile del Settore interessato se incaricato di EQ o in caso di dipendente inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione senza incarico di EQ dal Segretario Comunale, sulla base delle risorse stanziare con il CCI.

6. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate annualmente. È prevista, di norma annualmente, la verifica del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento dell'indennità di funzione.

Riepilogo:

Area	Importo/Criteri art. 26, comma 4					
	€ 4.000,00	€ 3.500,00	€ 3.000,00	€ 2.500,00	€ 2.000,00	€ 1.000,00
FUNZIONARI ED EQ	6	5	4	3	2	1
ISTRUTTORI	---	---	6	5	4	3

Il giorno 14/04/2025, presso la sede Municipale del Comune di Jolanda di Savoia, a seguito degli incontri per la definizione del Contratto decentrato integrativo del personale del Comune di Jolanda di Savoia le parti negoziali sottoscrivono il presente accordo relativo al contratto collettivo decentrato integrativo per la parte giuridica 2024/2026.

Letto, approvato e sottoscritto

Delegazione di parte pubblica:

Presidente Dott. Tonino Tiengo _____

Componente Dott. Luca Zannicolò _____

Delegazione di parte sindacale:

Organizzazione Sindacali Territoriali:

Guglielmini Sergio – CGIL/FP _____

Uccellatori Sonia – CISL/FP _____

Covi Davide - UIL/FP _____

R.S.U. dell'Ente