

VERBALE DI INCONTRO CON O.S. CGIL – UIL – CSA – DEL 27/12/2023

Il giorno 27/12/2023 alle ore 10.30 nella sala del Comune di Villaricca presso l'ufficio della Dott.ssa Maria Topo ai sensi del decreto sindacale n. 1231 del 22/12/2023 conferimento ad interim del Settore AA. GG., Personale e Ragioneria.

Verbalizza i lavori la dott. ssa Maria Topo

E' presente per la parte Datoriale:

Presidente / Il Segretario Generale la dott. ssa Topo Maria Topo

Per la Rsu:

Dott. ssa Chiara Gaeta – Dott. Luigi Verde – Sign. Bruno Cecere;

Per le OO.SS.. Territoriali

FP CGIL Sign. Franco Raglia;

CSA Sign. Alessandro Aspasini;

UIL Sign. Assunta Paglionico;

È presente il Dipendente segretario CSA Dott. Antonio Cardillo;

E' presente il Consigliere Delegato al Personale Dott. Tobia Tirozzi;

La riunione verte sui seguenti punto all'ODG:

- Sottoscrizione dell'ipotesi del CDI parte normativa triennio 2023 – 2025 e parte economica;
- Riparto fondo risorse decentrate anno 2023.

I sottoscritti si confrontano sul primo punto all'ODG e fanno loro l'ipotesi sottoposta ai presenti.

Ne prendono atto e sottoscrivono il contratto.

Si confrontano anche sul riparto fondo risorse decentrate anno 2023 e fanno loro il prospetto riepilogativo delle risorse accessorie fisse anno 2023.

Ne prendono atto e sottoscrivono il prospetto sopra citato.

I presenti prendono atto della nota inviata da CGIL con prot. FP 2899 del 19/04/2022 e ne danno lettura.

Si prende atto altresì della delibera della Commissione Straordinaria del n.111 21/12/2022 adottati con potere della giunta ed avente ad oggetto criteri e pesature delle posizione organizzative, si determina all'unanimità di confrontarsi successivamente in merito per eventuali provvedimenti. Si concorda inoltre, nelle more di una condivisione più proficua, di rivedere i criteri e le pesature delle posizione organizzative così come previsto dalla norma contrattuale.

Inoltre all'unanimità chiedono per la nuova delegazione trattante del 2024 di aprire un tavolo di discussione entro e non oltre il 31.01.2024

Il Presidente di delegazione alle ore 11.30 chiudono i lavori.

VILLARICCA 27/12/2023

The bottom section of the document contains several handwritten signatures and notes. On the left, there are signatures in black and blue ink. In the center, there is a signature in black ink with 'OOSS' written next to it. On the right, there are more signatures, including one that appears to be 'Pepino' and another that is partially obscured. There are also some handwritten notes in black ink, including 'Per la S. S. S. S.', 'DIPARTIMENTO SI', 'CONV. 12 29/12/23', and 'L.C.S.'.

COMUNE DI VILLARICCA
 Protocollo Partenza N. 17807/2023 del 27-12-2023
 Allegato 3 - Class. 3.5.0 - Copia Documento

27/12/2023
Togo

Istituto	Stanziamiento
Indennità di comparto	€ 19.631,70
Differenziali stipendiali	€ 123.191,72
Turnazione	€ 39.990,67
Reperibilità	€ 27.756,71
Maggiorazione festiva - 50%	€ 2.775,77
Art. 70 quinquies comma 1	€ 59.120,33
Art. 70 quinquies comma 2	€ 900,00
Indennità di condizioni lavoro	€ 25.317,00
Indennità di funzione	€ 4.399,92
Indennità di servizio esterno	€ 15.612,00
Produttività individuale	€ 227.272,02
Totale risorse accessorie fisse	€ 545.967,84

PARTE DATORIALE

Marcel Togo

CONSIGLIERE DELEGATO AL PERSONALE

[Signature]

LE OOSS

FP CGL

[Signature]

UIL FTE

[Signature]

CSA

[Signature]

[Signature]

RSU AZIENDALE

[Signature]

[Signature]

[Signature]

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL
PERSONALE DEL COMPARTO DELLE FUNZIONI LOCALI PER IL
TRIENNIO 2023-2025**

CAPO I

CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1

Finalità

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti, garantendo il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con la tutela degli interessi dei lavoratori ed apprestando e condizioni per la crescita professionale degli stessi e la concreta realizzazione dei processi di riforma della organizzazione. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dirigenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. A tale fine detta le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte assumendo come elemento essenziale il conseguimento dei risultati attesi, nonché detta le regole per la remunerazione delle attività che richiedono un impegno gravoso e/o determinano condizioni di particolare disagio. Il presente contratto è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla normativa, nonché dei principi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali.

Art. 2

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del 16 novembre 2022, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

Art. 3

Vigenza e ambiti del contratto

1. Il presente contratto si applica per il triennio successivo alla sottoscrizione e comunque fino alla entrata in vigore del nuovo contratto collettivo decentrato integrativo che sarà dettato in applicazione del CCNL 2022/2024.

2. I contenuti del presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, per la disciplina degli aspetti normativi, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse si intendono rinnovati tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

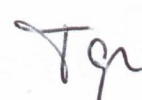
3. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione sull'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.

4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

U.L.F.T.C. 

CSA



Tgr 



5. Ciascuna delle parti, in caso di contrasto sulla applicazione di clausole della contrattazione collettiva decentrata integrativa, può richiedere l'attivazione delle procedure per la attivazione del contratto decentrato di interpretazione autentica, per come disciplinato dai CCNL e richiamato dal presente contratto.

Art. 4

Criteria generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)¹

Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:

-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, non appiattimento retributivo;

-le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

-la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

-il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;

-la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

-il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.

CAPO II

CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (C.D. PRODUTTIVITÀ)

Art. 5

Criteria generali per l'incentivazione della performance del personale (c.d. produttività)

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui

¹ a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;

all'art. 80, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 16.11.2022 è strettamente correlata alla **performance organizzativa** ed a **quella individuale**, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente contratto – dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati nel PIAO approvato dalla Giunta e nel rispetto di quanto disciplinato dal legislatore.

2. La incentivazione della performance è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. **La quota prevalente**, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile del fondo di cui all'art.79, comma 2, ove stanziato, con le **esclusioni delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e delle risorse per il personale delle case da gioco**, sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa, della performance individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, indennità di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi. **Si specifica che almeno il 30% delle suddette risorse di parte variabile deve essere destinato alla incentivazione della performance individuale.**
3. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata:
 - per la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione di obiettivi di performance organizzativa che saranno attribuiti a tutti i dipendenti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV /Nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ed indicatori della condizione dell'intero ente predeterminati nel PIAO approvato annualmente dalla Giunta.
 - per la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione di obiettivi di performance individuale che saranno erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance ed in base al raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati dai Responsabili ai dipendenti in coerenza con gli obiettivi settoriali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale. In tale ambito rientrano anche le risorse destinate a finanziare progetti di innovazione che realizzano nuovi servizi o attività sulla base di priorità indicate dalla Giunta.

Art. 6

Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b) CCNL)²

1. Le risorse destinate annualmente alla **performance organizzativa** vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita valutazione da parte del competente Responsabile, sulla base dei criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

² b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

4. Ai sensi dell'art. 81, comma 4, del CCNL 16.11.2022, è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, lett. c), al raggiungimento di uno o più obiettivi individuati nel PIAO, riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

5. Nell'ambito degli obiettivi di performance organizzativa l'ente può destinare un importo da riconoscere al personale qualificato che ai sensi dell'art. 55 comma 8 del CCNL è individuato come docente in percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale. I criteri di ripartizione degli incentivi tra i dipendenti individuati sono i seguenti:

- rilevanza e complessità degli argomenti di formazione trattati;
- numero di dipendenti coinvolti;
- durata dei corsi.

6. Nell'ambito degli obiettivi di performance organizzativa sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022 nonché i progetti per obiettivi del personale scolastico ed educativo come disciplinati dall'art.7, comma 4, lett ab) CCNL.

Art.7

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)³

1. Le risorse destinate alla **performance individuale**, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo al comma 8 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 8, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \sum p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

³ b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

Replicato ULL FIC

CSA
Tgr

COMUNE DI VILLARICCA
Protocollo Patenza N. 17807/2023 del 27-12-2023
Allegato 3 - Classe 3.5.0 - Carta Documento

Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

4. **Per poter concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 150 (centocinquanta) giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare e non sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla multa.**
5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il premio da attribuire al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
6. Si stabilisce altresì che verrà corrisposto il 50% del premio correlato alla performance individuale ed organizzativa ai dipendenti che percepiscono incentivi per:
 - funzioni tecniche in base all'art.113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
 - ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c) (es. incentivo IMU-TARI, condono edilizio, ISTAT, avvocatura ecc.)secondo quanto espressamente stabilito negli articoli del presente contratto relativi agli specifici istituti.
Le somme derivanti da queste riduzioni sono rimesse nel budget destinato alla premialità "performance individuale" degli altri dipendenti che non sono destinatari di incentivi extra.
7. Al 20% dei dipendenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% (*riducibile fino al 20% nel caso di cui all'art. 81, comma 4, CCNL e articolo 6, comma 4, del presente contratto*) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

$$P = F / [\sum \text{dip} + 0,3 \times (10\% \sum \text{dip})]$$

P = premio medio su cui applicare il 30%

F = quota fondo performance individuale da ripartire

$\sum \text{dip}$ = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;
- b) superiore punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente;
- d) più anziano di età.

CAPO III ALTRE INDENNITÀ

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, per come modificato dal CCNL 16 novembre 2022, è istituita la indennità condizioni di lavoro.

2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di incarichi di elevate qualificazioni che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori di cassa (denaro contante).

3. Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. Tali sono in particolare quelle che richiedono un orario di lavoro con una o più sospensione e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa (non comprendendo in tale ambito i rientri previsti in modo ordinario).

4. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al DPR n. 347/1983 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestata dal Responsabile.

5. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al presente articolo in 4,00 euro per le attività disagiate, in 3,00 euro per quelle rischiose ed in 3,00 euro per quelle di maneggio valori per coloro che maneggiano oltre 25.822,84 euro annui ed in 2,00 euro al giorno per coloro che maneggiano cifre inferiori a tale soglia.

6. In ogni caso, quindi anche nel caso di presenza di più fattispecie che legittimano la sua erogazione, questo compenso non può superare l'ammontare di 15 euro per ogni giornata di attività svolta in presenza di condizioni che legittimano la sua erogazione.

7. L'erogazione dell'indennità al personale interessato che espleta attività disagiate e/o rischiose, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene semestralmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

8. L'erogazione dell'indennità ai dipendenti che maneggiano valori, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

-dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;

-dal sistema di rilevazione presenze/assenze

Art. 9

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni non destinatario degli incarichi di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022 e ad esclusione del personale della polizia locale, nonché di quello appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla sezione personale educativo e scolastico, debbano intendersi a titolo esemplificativo e non esaustivo le responsabilità derivanti:

- dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica di cui al codice dell'amministrazione in digitale (D.lgs n.82/2005 e s.m.i - CAD) es: Progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;

- dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);

- dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei Tributi;

- da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;

Redigiamo il FRC

CS1

- dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi,
- da incarichi di project manager e/o personale di supporto assegnati, anche temporaneamente, relativi a programmi o progetti finanziati da fondi nazionali o europei;
- dallo svolgimento di compiti di addetto all'Urp, di formatore professionale;
- dallo svolgimento di compiti di addetto ai servizi di protezione civile;
- dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- dall'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici dei Giudici di Pace;
- dall'esercizio delle funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti;

2. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile apicale l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni. Detti provvedimenti, da emanarsi per il corrente entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato e nei successivi anni entra il trenta gennaio, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. L'assegnazione da parte del Responsabile apicale, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Questa indennità potrà essere erogata nell'ambito delle risorse che la contrattazione decentrata destinerà al finanziamento di tale istituto.

3. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni e i relativi compensi, sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni	Compensi annui
Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell' area degli operatori , individuato dal Responsabile di Settore (es. responsabilità di attività implicante un costante e significativo supporto tecnico a dipendenti di Area superiore ecc)	Max Euro 500,00
Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell' area degli operatori esperti individuato dal Responsabile di Settore (es. responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro, responsabilità di attività che richiedono il possesso di particolari abilità, competenza e professionalità comprovate dal possesso di titoli ed esperienze curriculari particolari ecc)	Max Euro 1000,00
<p>Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area degli istruttori, individuato dal Responsabile di Settore, che vengono graduate dal responsabile stesso in relazione alle complessità assegnando un punteggio da 1 a 3 (es.</p> <p>(Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti; Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici; Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta); Partecipazione abituale a commissioni di gara, commissioni di concorso ecc.):</p> <p>Responsabilità bassa1 Responsabilità media.....2</p>	<p>(non superiore a 3.000,00) calcolato come segue:</p> <p>Incarichi di livello 1, mx euro 1500,00</p> <p>Incarichi di livello 2, max euro 2000,00</p> <p>Incarichi di livello 3, max euro 3.000,00</p>

CSA
 [Handwritten signatures and initials]

Responsabilità alta.....3	
<p>Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente dell'area dei funzionari/elevate qualificazioni dal Responsabile di Settore, che vengono graduate dal Responsabile stesso in relazione alle complessità assegnando un punteggio da 1 a 3 (es. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale; Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta); Partecipazione abituale a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni di concorso, ecc): .</p> <p>Responsabilità bassa1 Responsabilità media.....2 Responsabilità alta.....3</p>	<p>(non superiore a 4.000 euro) calcolato nelle seguenti misure:</p> <p>incarichi di livello 1, max euro 3.200,00</p> <p>incarichi di livello 2, max euro 3.500,00</p> <p>incarichi di livello 3, max euro 4.000,00</p>
<p>Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area degli operatori esperti, individuato dal Responsabile di Settore, come Ufficiale di stato civile ed anagrafe, Ufficiale elettorale, Responsabile dei tributi, addetti agli URP, formatori professionali, addetti ai servizi di protezione civile, esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori</p>	Max Euro 1.500,00.
<p>Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area degli istruttori, individuato dal Responsabile di Settore, come Ufficiale di stato civile ed anagrafe, Ufficiale elettorale, Responsabile dei tributi, addetti agli URP, formatori professionali, addetti ai servizi di protezione civile</p>	Max Euro 2.000,00

4. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni, previa informazione ai soggetti sindacali.

5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

6. Si stabilisce, inoltre, che le indennità del presente articolo sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time e vengono erogate mensilmente.

7. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrono responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

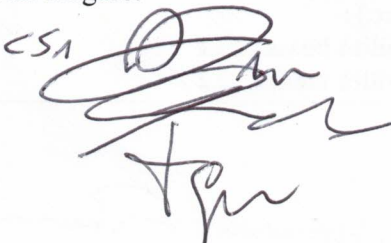
8.L'ente, con disposizione del Segretario generale, previa conferenza dei Responsabili apicali, ripartisce la somma destinata al finanziamento di questa indennità tra i vari settori dell'ente, sulla base delle unità di personale interessate e l'importo delle singole indennità che varia fino a massimo 3000,00 elevabile a € 4000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione secondo i criteri indicati al precedente comma 3.

9. Qualora dall'applicazione delle misure massime di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo destinato al finanziamento di tale istituto in sede di contrattazione decentrata, si dovrà procedere a riproporzionare le indennità da erogare.

Responsabilità URP

Art. 10

CSA



COMUNE DI VILLARICCA
 Protocollo Partenza N. 1780/2023 del 27-12-2023
 Allegato 5 - Art. 5.0 - Nota Documento

Indennità di funzione per il personale della polizia locale

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022 è istituita la indennità di funzione per i compiti di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, sia esso dell'area degli istruttori che di quella dei funzionari/elevate qualificazioni a condizione che non sia destinatario degli incarichi di EQ di cui agli artt. da 16 a 21 del CCNL 16 novembre 2022.

2. Per incarichi di responsabilità si devono intendere quelli che determinano lo svolgimento di **compiti di responsabilità ulteriori rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.**

3. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Comandante, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle aree degli istruttori e dei funzionari/elevate qualificazioni. Detti provvedimenti, da emanarsi per il corrente entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato e nei successivi anni entra il trenta gennaio, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. L'assegnazione da parte del Comandante, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Questa indennità **potrà** essere erogata nell'ambito delle risorse che la contrattazione decentrata destinerà al finanziamento di tale istituto

4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli istruttori e dei funzionari/elevate qualificazioni e i relativi compensi, sono i seguenti



Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli istruttori e dei funzionari/elevate qualificazioni	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale della polizia locale dell'area degli istruttori e inquadrato con il grado minimo di agente, individuato dal Comandante e che vengono graduate dal Comandante in relazione alle complessità ed al grado assegnando un punteggio da 1 a 3	Incarichi di livello 1, max euro 1500,00
	Incarichi di livello 2, max euro 2.000,00
	Incarichi di livello 3, max euro 3000,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente dell'area dei funzionari/elevate qualificazioni inquadrato con il grado minimo di sottotenente individuato dal Comandante, che vengono graduate dal Comandante in relazione alle complessità assegnando un punteggio da 1 a 3	Incarichi di livello 1, euro 3.000,00
	Incarichi di livello 2, euro 3.5000,00
	Incarichi di livello 3, max euro 4.000,00

5. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni, previa informazione ai soggetti sindacali.

6. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

7. Si stabilisce, inoltre, che le indennità del presente articolo sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time e vengono erogate mensilmente.

8. Qualora dall'applicazione delle misure massime di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo destinato al finanziamento di tale istituto in sede di contrattazione decentrata, si dovrà procedere a riproporzionare le indennità da erogare.

CS
 

Fpccg/4/1
Quaranta
Paolucci
Ch

9. L'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 e art. 9 del presente contratto.

Art. 11

Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

1. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività all'esterno in modo continuativo e superiore al 50% dell'intera giornata lavorativa, è erogato un compenso per ogni giorno di lavoro pari ad €11,00 .

Al personale della polizia locale che svolge la sua attività all'esterno in modo continuativo ed inferiore al 50% dell'intera giornata lavorativa, è erogato un compenso per ogni giorno di lavoro pari ad €8,00 .

Qualora il tempo di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa in servizio esterno risulti inferiore a quello ordinariamente coincidente con la durata della giornata lavorativa deve essere effettuato un corrispondente riproporzionamento dell'indennità. Pertanto, nei casi in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o per la fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra l'intera durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata in relazione all'arco temporale di effettivo svolgimento della stessa prestazione lavorativa resa nei servizi esterni.

2. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata mensilmente sulla base dell'attestazione del Responsabile del settore P.M./comandante in merito all' effettivo svolgimento giornaliero dei servizi esterni da parte degli aventi diritto.

3. A questo compenso può essere sommato quello per condizioni di lavoro esclusivamente con riferimento alla fattispecie del maneggio di valori.

4. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

Fino alla data di sottoscrizione del presente contratto, continua ad applicarsi la disciplina del precedente CCDI.

Art. 11 bis

Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio⁴;

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

⁴ Ai sensi comma 2 dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente alla data del 21.5.2018

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

3. La destinazione della somma operata con delibera di Giunta Municipale di cui al comma 1 lett. c) è al lordo oneri ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

Art. 12

Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi c.d. in conto terzi ed i cui oneri sono sostenuti dagli stessi, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 56-ter del CCNL 21.5.2018 e **calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario**, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.

2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.

3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

Art. 13

Incentivazione del personale docente delle scuole dell'infanzia e del personale educativo dei servizi educativi per l'infanzia

1. Per le attività eccedenti le 42 settimane annue e comunque non superiori su base annua a 4 settimane, attività che di regola si svolgono nel periodo estivo, è riconosciuto al personale docente delle scuole dell'infanzia ed al personale educativo dei servizi educativi per l'infanzia un compenso pari ad euro ... alla settimana.

2. Tale compenso verrà liquidato entro il mese di novembre dello stesso anno.

Art. 14

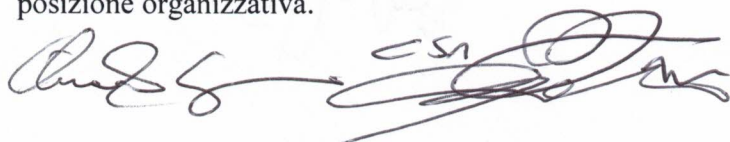
Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell'ente

1. Agli avvocati dipendenti dell'ente e che svolgono la loro attività nell'avvocatura sono riconosciuti i compensi previsti dal legislatore sulla base dei principi dettati dalla normativa, dal regolamento adottato dall'ente e dal presente articolo del CCDI.

2. Sono ripartiti i compensi derivanti da cause condotte con successo per l'ente con condanna dell'altra parte al pagamento delle spese legali e, entro il tetto delle risorse previste nel bilancio del 2013 allo stesso titolo, delle cause condotte con successo per l'ente con compensazione delle spese legali. Nel caso in cui si superi tale soglia i compensi saranno proporzionalmente ridotti in modo da rientrare entro la stessa.

3. I compensi erogati sulla base delle disposizioni di cui al presente articolo possono essere erogati, sommandoli alla retribuzione di risultato ed alle altre voci di salario accessorio, in misura non superiore al trattamento economico complessivo dell'intero anno.

6. Nel caso in cui tali compensi superino su base annua **il 50% dello stipendio tabellare lordo**, la retribuzione di risultato all'avvocato destinatario di incarico di EQ è ridotto del 50%. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.



Art. 15

Criteria delle forme di incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016

1. La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 è disposta nel rispetto di quanto previsto dal vigente regolamento comunale, approvato con delibera di Giunta comunale n.5/2019 e della normativa vigente in materia. La disciplina dell'incentivazione è applicabile alle procedure relative a servizi e forniture solo nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione.

2. I compensi di cui al presente articolo non possono superare il 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.

Art. 16

Criteria delle forme di incentivazione di cui all'art.45 del D.lgs n.36/2023

1. Il presente articolo disciplina le modalità ed criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 45, del decreto legislativo n. 36/2023 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni.

2. Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo i seguenti soggetti dipendenti dell'ente:

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

F.P.C.C.N. 4-91

2. Il Responsabile di E.Q. competente all'inizio del procedimento costituisce il gruppo di lavoro, attribuisce gli incarichi, definisce le modalità e i tempi di espletamento e individua i collaboratori avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione, valutati i carichi di lavoro e prevedendo forme di collaborazione intersettoriale (tra più servizi) all'interno dell'Ente.

3. Le penali, definite nel regolamento, da applicare ai soggetti incaricati, sono determinate dal responsabile di E.Q. in relazione all'entità delle conseguenze legate all'eventuale ritardo o inadempimento. La penale, espressa in termini di riduzione percentuale del compenso spettante, può arrivare al massimo ad azzerare il compenso. Le penali non trovano applicazione in tutti i casi in cui il ritardo o l'aumento dei costi non sia imputabile al personale.

4. L'80% del fondo, destinato all'incentivo, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura, con determinazione del Responsabile di E.Q. competente secondo i seguenti criteri:

Incentivo per lavori

Graduazione della misura incentivante

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

- | | |
|--|-----------------------|
| - da euro 20.000,00 ad euro 1.000.000,00 | percentuale del 1,6 % |
| - da euro 1.000000,1 a soglia di rilevanza europea | percentuale del 1 % |
| - importo superiore alla soglia di rilevanza europea | percentuale del 0,50% |

Disciplina delle varianti

Le varianti conformi all'art. 120, comma 1, lett. c), del Codice, contribuiscono a determinare l'incentivo secondo la percentuale stabilita per il corrispondente intervento, sempre che comportino opere aggiuntive ed uno stanziamento di maggiori risorse rispetto all'importo a base della procedura; l'incentivo è calcolato sull'importo delle maggiori somme stanziate rispetto a quelle originarie. Il relativo importo è quantificato nel provvedimento del RUP che autorizza la variante ai sensi dell'art. 120, c. 13, del Codice.

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

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a lavori, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

Attività tecnica	Percentuale
Responsabile unico del procedimento -	25%
Programmazione della spesa per investimenti	2%
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	15 %
Redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali	2%
Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica	5 %
Redazione del progetto esecutivo	4 %
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	5%
Verifica del progetto ai fini della sua validazione	2 %
Predisposizione dei documenti di gara	5 %
Direzione dei lavori	20 %
Ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere)	2%

Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	2 %
Collaudo tecnico-amministrativo	4 %
Regolare esecuzione	5%
Collaudo statico	2 %
Totale 100,00%	

La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.

Incentivo per servizi e forniture

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

Graduazione della misura incentivante

La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante, è così graduata in ragione della complessità del servizio o fornitura in affidamento:

Servizi e forniture

- da euro 20.000,00 a euro 140.000,00	percentuale del 1,6%
- da euro 140.000,1 a soglia di rilevanza europea	percentuale del 1,2%
- importo superiore alla soglia di rilevanza europea	percentuale del 1%

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

I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a servizi e forniture, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

Attività tecnica

	Percentuale
Responsabile unico del procedimento	25%
Programmazione della spesa per investimenti	5%
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	15 %
Redazione del progetto (livello unico)	10%
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	5 %
Predisposizione dei documenti di gara	5%
Direzione dell'esecuzione ed eventuale direttore operativo	20 %
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	2 %
Collaudo tecnico-amministrativo	3 %
Regolare esecuzione	5 %
Verifica di conformità	5 %

Totale 100,00%

La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.

5. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, incrementano la quota del 20% del fondo di cui al comma 5 dello stesso art.45 del "Codice".

Al fine di evitare qualsiasi sovraincentivazione, tali incentivi non sono dovuti allo stesso dipendente beneficiario di indennità per specifiche responsabilità tra cui: progettazione, RUP, per essere punto di riferimento tecnico, amministrativo e /o contabile in procedimenti complessi ecc. .

6. I compensi maturati di cui al presente articolo non possono superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito, secondo il criterio della competenza, a prescindere dalla data di effettivo pagamento. Nel caso in cui l'Amministrazione adotti metodi e strumenti informatici per la gestione informativa dell'appalto previsti dal Codice detto limite è aumentato del 15%. L'incentivo eccedente il predetto limite incrementa la quota del 20% del fondo di cui al comma 5 dello stesso art.45 del "Codice".

7. **Ai dipendenti che beneficiano di questi incentivi, il premio collegato alla performance individuale ed organizzativa spetta nella misura ridotta del 50%. Nel caso in cui tali compensi superino su base annua il 20% del trattamento tabellare annuo lordo individuale la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi EQ è ridotta del 50%. Gli eventuali risparmi che derivano dalle suddette riduzioni vanno utilizzati per aumentare le somme destinate agli incentivi per la "performance individuale" degli altri dipendenti e la retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa che non sono destinatari di incentivi extra.**

8. In caso di attività svolta da centrale di committenza, ai dipendenti stabilmente assegnati alla stessa è attribuito un incentivo in misura non superiore al 10 % di quanto previsto per le singole attività come riportate nelle tabelle di cui sopra. Le somme così destinate non possono comunque eccedere il 25% dell'incentivo di cui al comma 2 dell'art.45 del Codice.

La quota è assegnata su richiesta della Centrale che indichi le attività incentivabili tra quelle sopra indicate.

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

Art. 17

Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il recupero di evasione IMU e TARI

(art.1, comma 1091⁵, della Legge n.145/2018 (Legge di Bilancio 2019)).

1. Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività di recupero di evasione IMU e TARI è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente e nel rispetto dei principi dettati dal legislatore, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione ed a condizione che l'ente abbia preventivamente approvato uno specifico progetto di miglioramento delle attività, nel rispetto di quanto previsto nel vigente regolamento comunale approvato con delibera di Giunta comunale n. 105 del 30 dicembre 2019.

2. Il beneficio attribuito non può superare il 15 % del trattamento tabellare annuo lordo.

Inoltre, trattandosi di un obiettivo di performance organizzativo del servizio delle entrate, le parti convengono sulla correlazione, tra incentivi distribuiti e indennità di risultato, per le E.Q., e produttività

⁵ 1091. Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. **La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, e' attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione.**

F. B. ...
...
...

organizzativa, per il restante personale, applicando, in relazione all'anno di competenza di suddivisione del fondo, per la riduzione dell'indennità di risultato e del premio correlato alla performance individuale ed organizzativa per i dipendenti, i seguenti scaglioni:

Incentivi importo	Performance/indennità di risultato riduzione
Fino a 4.000,00 euro	0%
Oltre 4.001,00	50%

I risparmi eventualmente conseguiti applicando le suddette riduzioni vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri incaricati di EQ e per aumentare le somme destinate alla incentivazione della "performance individuale" per il restante personale.

Art. 18

Incentivazione del personale in lavoro agile o da remoto

1. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di lavoro da remoto partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, c.d. produttività, e di specifiche responsabilità.

2. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in lavoro agile partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, c.d. produttività, e di specifiche responsabilità. A questo personale non vengono erogate, per le giornate svolte in modalità agile, le indennità per il lavoro straordinario, la turnazione, la reperibilità, le condizioni di lavoro ed i compensi per le attività aggiuntive svolte in giornata di festiva, né viene erogato il buono pasto.

Art. 19

Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati

1. I dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e quelli somministrati hanno diritto – in presenza delle condizioni fissate dal presente contratto o dalla contrattazione nazionale – alla corresponsione di tutte le indennità collegate alla prestazione di lavoro svolta, in particolare la incentivazione della performance, cd produttività, rischio, disagio, turnazione, reperibilità, specifiche responsabilità, maneggio valori etc.

2. La erogazione di tali compensi non è a carico del fondo per le risorse decentrate, ma del bilancio dell'ente, in specifico delle risorse destinate al progetto per i contratti di formazione e lavoro ed agli oneri previsti per il ricorso ai contratti di somministrazione.

Art. 20

Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del DL n. 98/2011.

2. Nella ripartizione di tali risorse il 75% è assegnato ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal Segretario generale su proposta dei Responsabili apicali interessati e tale compenso è erogato proporzionalmente al punteggio ottenuto nella

valutazione della performance individuale. Il restante 25% viene messo a disposizione di tutto il personale per aumentare le risorse destinate alla incentivazione della performance organizzativa.

3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.

4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata per aumentare le risorse destinate alla incentivazione della performance organizzativa.

Art. 21

Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.

2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro. Essa può essere effettuata anche in valore percentuale.

3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di aprile di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente entro il mese di marzo viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 (quindici) giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione. Nel caso di mancata approvazione del bilancio preventivo e del conto consuntivo il termine per la costituzione del fondo è fissato ai sessanta giorni successivi alla adozione di tali documenti e l'avvio della contrattazione decentrata si deve realizzare entro i trenta giorni successivi.

4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'art. 80, co. 2 del CCNI 16 novembre 2022, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

Art. 22

Reperibilità

(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)⁶

Le aree di pronto intervento per le quali l'ente istituisce la reperibilità sono: servizio stato civile, servizio di vigilanza, servizio manutenzione e controllo territorio e servizio assistenza sociale. L'istituzione del servizio di reperibilità in ulteriori aree di pronto intervento è disposta dall'Ente con delibera di giunta.

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

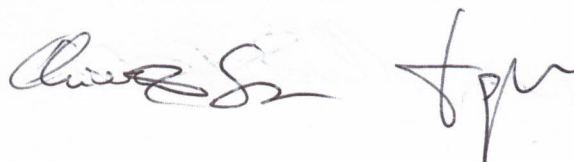
3. Il compenso, da liquidarsi con cadenza semestrale, per servizio di reperibilità attiva e passiva è finanziato con le risorse rese annualmente disponibili così come disposto dall'art. 68, comma 1 e 2, lett. d) del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018.

4. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 12 euro e viene raddoppiata nel caso di svolgimento di questa attività in giornate festive, anche infrasettimanali. La misura di questa indennità è aumentata a 13 euro per 12 ore per i dipendenti che sono collocati in reperibilità per più di 6 volte nell'arco dello stesso mese.

5. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il

⁶ i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;



numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 10 per un numero massimo di 3 mesi, prevedendo – ove compatibile con le esigenze di servizio – la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco del mese.

Art. 23

Criteria generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione

1. La misura della indennità di risultato delle posizioni organizzative, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura pari al 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio, inteso come somma della indennità di posizione e di risultato, è determinata proporzionalmente al punteggio ottenuto.

2. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo superiore al 15% i compensi spettanti ai singoli sono decurtati in misura proporzionale così da rientrare nell'ambito delle somme destinate al finanziamento di questi compensi.

3. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

CAPO IV

PROGRESSIONI ORIZZONTALI/DIFFERENZIALI STIPENDIALI

Art. 24

La effettuazione delle progressioni orizzontali/differenziali stipendiali

1. Le progressioni economiche orizzontali ora differenziali stipendiali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale non superiore al 50 % dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che non hanno titolo a concorrervi), con arrotondamento alla unità inferiore, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

2. Le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL 31 marzo 1999 e dall'art. 31, co. 7, del CCNL 14 settembre 2000 e calcolando anche ad integrazione del fondo il c.d. differenziale delle progressioni economiche derivante dagli aumenti disposti dai contratti nazionali.

3. La decorrenza delle progressioni economiche è fissata al 1° gennaio dell'anno in cui viene definitivamente sottoscritto il contratto decentrato che ne prevede l'attivazione ed il finanziamento. Le disposizioni sulle progressioni economiche/differenziali stipendiali di cui al presente articolo ed al successivo entrano in vigore con decorrenza 1 aprile 2023.

4. Le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali sono, sulla base delle previsioni dettate dall'ente in uno specifico regolamento da approvare in conformità ai criteri di cui al successivo articolo, effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 aree.

[Handwritten signatures]

CS9
17807/2023 del 27-12-2023
Protocollo Partenza N. 3.5.0 - Copia Documento Allegato
bureau UIL FPC
[Handwritten signatures and notes]

COMUNE DI WILLARICCA

Art. 25

I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali

(art.14 CCNL)

1. Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali/differenziali stipendiali nelle diverse aree sono fissati dal presente CCDI, nel rispetto delle previsioni dettate dall'articolo 14 del CCNL 16 novembre 2022 integrato come segue:

- L'intervallo di tempo dall'ultima progressione economica o differenziale stipendiale è fissato in 3 (tre) anni;

- il numero delle progressioni economiche/differenziali stipendiali per ogni area è fissato dal CCDI, che ne assicura il finanziamento nell'ambito della parte stabile del fondo;

- è condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

- la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Responsabile del Servizio personale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente;

- i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;

- la graduatoria per ogni singola area è formulata, a seguito avviso pubblico selettivo, sulla base dei seguenti criteri:

A) **50 punti** sulla base della media delle valutazioni individuali degli ultimi 3 anni o comunque delle ultime tre 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) **30 punti** sulla base della esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o equivalente, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nell'Ente o in altra amministrazione del medesimo comparto nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

C) **fino a 15 punti** in relazione all'acquisizione di un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno e/o ad una abilitazione professionale sempre che attinenti con le attività svolte, conseguita successivamente all'ultima selezione di progressione economica/differenziali stipendiale acquisita;

D) **fino a 5 punti** per le capacità culturali e professionali acquisite attraverso la partecipazione a corsi di formazione attinenti alle attività svolte e che si sono conclusi con un accertamento di apprendimento finale delle competenze acquisite, in ragione di 1 punto per ogni giornata di formazione di 6 ore.

Il punteggio ottenuto è aumentato del 3% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 6 o più anni.

CAPO V

F. Carraro

F. Carraro

[Signature]

[Signature]

[Signature]

COMUNE DI VILLARICCA
Protocollo Partenza N. 17807/2023 del 27-12-2023
Allegato 3 - Class. 3.5.0 - Copia Documento

ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.26

Turnazioni

(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) e art. 30 CCNL)⁷

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente, con disposizione del Responsabile del Settore interessato possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. Al personale turnista spetta la relativa indennità qualora ricorrono tutti i presupposti previsti dall'art.30 del CCNL. La liquidazione avverrà mensilmente sulla base della certificazione del Responsabile del Settore della P.M/ Comandante.
2. Fatte comunque salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese non può essere superiore a 10.
3. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 30 comma 8 del CCNL 16/11/2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in particolari situazioni personali e/o familiari di cui all'art.36, comma 4, del CCNL 16/11/2022.

Art. 27

Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

(art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022 - art. 22 CCNL 1.4.1999)⁸

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il responsabile dell'area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.

Art. 28

Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art.29 CCNL)⁹

⁷ l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 8 (con turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;

ac) previsione della 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); 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;

⁸ ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che:

a. 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 16/11/2022, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:

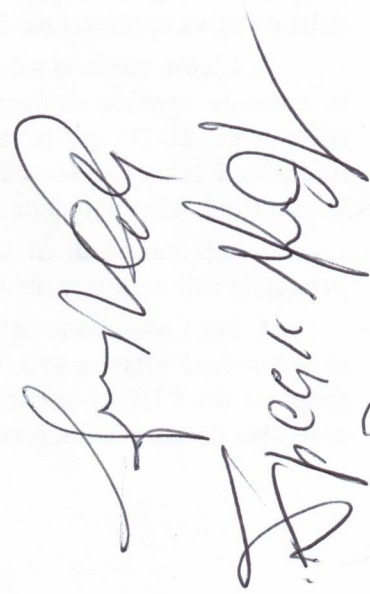
- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni

b. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

2. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.

3. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 (novanta) ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

4. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.



9

o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del presente CCNL (Banca delle ore);

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 del presente CCNL;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del presente CCNL;



Art. 29

Fasce di flessibilità orarie

1. Le amministrazioni, compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, possono prevedere fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita. **Le stesse non si applicano al personale interessato dalla turnazione.**

2. Tali fasce sono ordinariamente previste in 30 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.

3. I dipendenti di cui all'art. 36, co. 4, CCNL 16 novembre 2022 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 (sessanta) minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.

4. I dipendenti di cui al comma precedente possono concordare con il proprio Responsabile apicale di riferimento, e i responsabili/incaricati di EQ possono concordare con il segretario Generale, e previa informazione al servizio personale, articolazioni flessibili ulteriori dell'orario di lavoro, che comunque garantiscano la loro presenza in ufficio tra le ore 10 e 13 ed a condizione che non vi siano impatti negativi con le attività svolte ed i servizi erogati.

Art. 30

Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure. Nell'attuazione di tali iniziative e nel controllo della effettiva applicazione è sentito il medico competente.

2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2018. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.

3. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente.

4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 31

Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal Comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.

2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti dell'ente.

4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art. 32

Orario multiperiodale

Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multiperiodale di cui all'art. 25 del CCNL 21.5.2018 è fissato, rispettivamente, in 12 settimane su base annua per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

Art. 33

Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%)

1. Le parti concordano che è possibile un incremento del 10% rispetto al tetto massimo per ogni categoria dei dipendenti in part time nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° grado che siano:

- in gravi condizioni di salute;
- con gravi situazioni di disagio.

2. Tale tetto massimo può essere aumentato in contrattazione decentrata, in particolare per consentire la stabilizzazione dei lavoratori c.d. precari.

Art. 34

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

Art. 35

Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni

1. Oltre al personale di cui all'art. 30, co. 8, del CCNL 16 novembre 2022 sono esentati dai turni notturni a richiesta i dipendenti di cui al primo periodo della citata disposizione contrattuale.

2. Compatibilmente con le esigenze di servizio nella individuazione del personale assegnato ai turni notturni si tiene conto delle disponibilità individuali.

CAPO VI

ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 36

Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui



all'articolo 79 del CCNL 16 novembre 2022, parte variabile, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

2. Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori in sede di contrattazione decentrata potrà essere destinata la quota parte del **20 %** del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.

3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria.

Art. 37

Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.

2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.

Art. 38

Servizi minimi essenziali

1. Pur non essendo cambiati i servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, ma essendoci in atto un processo di aziendalizzazione, gestione associata e/o esternalizzazione le parti concordano di individuare entro 60 giorni:

- le categorie e i profili professionali coinvolti sul tema oggetto del presente articolo;
- i contingenti di personale coinvolto suddivisi per categoria e profilo professionale.

2. L'esercizio del diritto di sciopero va temperato con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà, alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione e alla libertà di comunicazione. Le prestazioni indispensabili vanno erogate anche nell'evenienza di sciopero, sia mediante l'astensione dallo sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti a tali prestazioni, sia mediante forme di erogazione periodica, cioè con fascia oraria ridotta.

Art. 39

Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

1. Per esigenze eccezionali, il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue per un numero di dipendenti non superiore al ..% di quelli in servizio nell'ente.

2. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. n. 66/2003, art. 4, co. 2, 3 e 4.

Art. 40

I piani di welfare integrativo

(art. 7 comma 4 lett. h)- art. 82 CCNL)¹⁰

1. 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.

2. I relativi oneri sono a carico del bilancio dell'ente e rientrano nel tetto di quanto destinato dall'ente allo stesso titolo nell'anno 2017 nonché mediante utilizzo di quota parte del fondo, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa.

CAPO VIII

CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 41

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

2. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 (quindici) giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 42

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

¹⁰ h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione del l'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2.

COMUNE DI VILLARICCA

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI



**Verbale di Deliberazione della Commissione Straordinaria
(art. 144 del D. Lgs. 267/2000 – nominata con D.P.R. 06.08.2021)**

con i poteri di Giunta Comunale

NUMERO 111 DEL 21-12-2022

Oggetto: GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DI CUI ALL'ART. 6 DEL VIGENTE REGOLAMENTO APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 21 DEL 24.05.2019

L'anno duemilaventidue, addì ventuno del mese di dicembre alle ore 13,10, nella Casa Comunale ed in collegamento telematico da remoto, si è riunita la Commissione Straordinaria, nominata con Decreto del Presidente della Repubblica 6 agosto 2021 ai sensi dell'art. 144 del D. Lgs. 267/2000, assistita in collegamento telematico da remoto dal Vice Segretario Generale, dr. Fortunato Caso, incaricato della redazione del presente verbale.

Risultano presenti, così come stabilito dalla Deliberazione della Commissione Straordinaria n. 45 del 28.04.2022:

NOME E COGNOME	QUALIFICA	PRESENTE
Dr.ssa Rosalba SCIALLA	Prefetto – Presidente	X
Dr. Antonio GIACCARI	Viceprefetto - Componente	X
Dr.ssa Desirée D'OVIDIO	Dirigente di II fascia - Componente	X

Il Presidente, verificata la presenza del numero legale, dichiara aperta la seduta.

OGGETTO: GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DI CUI ALL'ART. 6 DEL VIGENTE REGOLAMENTO APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 21 DEL 24.05.2019.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AFFARI GENERALI

Visto il Decreto del Presidente della Repubblica 6 agosto 2021, con il quale è stato disposto lo scioglimento del Consiglio Comunale di Villaricca (NA), ai sensi dell'art. 143 del D. Lgs. 267/2000, ed è stata affidata per 18 mesi la gestione amministrativa dell'Ente;

Premesso che:

02Δcon Deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 24.05.2019 è stato approvato il Regolamento per il conferimento, la revoca e la graduazione delle posizioni organizzative dell'ente, in esecuzione degli articoli 13 e seguenti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto del personale non dirigenziale Funzioni Locali, firmato in data 21 maggio 2018;

02Δche la Commissione Straordinaria, con decreti prot. 446 del 13.01.2022, prot. 3311 del 10.03.2022 e prot. 5502 del 21.04.2022, ha assegnato la responsabilità dei Settori dell'Ente ai funzionari indicati in detti decreti, rimandando la quantificazione della retribuzione di posizione all'avvenuta graduazione delle posizioni organizzative – in base al nuovo assetto organico dell'Ente stabilito con Deliberazione della Commissione Straordinaria n. 3 del 13.01.2022 – da parte del Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 6 del richiamato Regolamento per il conferimento, la revoca e la graduazione delle posizioni organizzative dell'ente;

02Δche il Segretario Generale *pro tempore*, dr. Lorenzo Capuano, con nota in data 8 novembre 2022, ha richiesto al Nucleo di valutazione di effettuare la graduazione delle posizioni organizzative secondo la citata normativa regolamentare;

02Δche il Nucleo di valutazione, con verbale del 20.12.2022, assunto al protocollo generale in data 21.12.2022 al prot. 18647, ha trasmesso la graduazione delle posizioni organizzative, articolandole in tre fasce, in base ai punteggi nei quali è articolata la loro pesatura;

Ritenuto che:

02Δrisulta necessario, al fine di concludere il procedimento di cui all'art. 6 del Regolamento, associare ad ogni fascia l'importo della relativa retribuzione di posizione, nel rispetto dei limiti contrattuali e dei vincoli finanziari e del fondo per il finanziamento delle posizioni organizzative;

02Δappare inoltre necessario considerare il disposto dell'art. 17 del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigenziale del Comparto Funzioni Locali, firmato in data 16 novembre 2022, e che avrà efficacia a decorrere dal prossimo 1° aprile 2023;

Acquisiti i pareri favorevolmente espressi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18 agosto

2000, n. 267;

Il Responsabile del Settore Affari Generali

Dr. Fortunato Caso

PROPONE DI DELIBERARE

1. **Prendere atto** della graduazione delle posizioni organizzative dell'Ente effettuata, ai sensi dell'art. 6 del vigente Regolamento per il conferimento, la revoca e la graduazione delle posizioni organizzative dell'ente, dal Nucleo di valutazione, e trasmessa con nota prot. 18647 del 21.12.2022;
2. **Assegnare** ad ognuna delle tre fasce individuate dal Nucleo di valutazione il seguente importo della retribuzione di posizione, nel rispetto dell'importo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato costituito con Determinazione n. 68 del 14.03.2022 e dei limiti fissati dall'art. 15 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto del personale non dirigenziale Funzioni Locali, firmato in data 21 maggio 2018:
 - Fascia n. 1: € 14.000,00 per tredici mensilità
 - Fascia n. 2: € 15.000,00 per tredici mensilità
 - Fascia n. 3: € 16.000,00 per tredici mensilità
3. **Stabilire** che, a decorrere dal prossimo 1° aprile 2023, data di entrata in vigore dell'art. 17 del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigenziale del Comparto Funzioni Locali, firmato in data 16 novembre 2022, gli importi di cui al punto precedente saranno rideterminati come segue, a condizione che vengano rispettati i limiti per la quantificazione delle risorse destinate al salario accessorio, di cui all'art. 34 del D. Lgs. 75/2017 e dell'art. 33 del D. L. 34/2019, convertito, con modificazioni, in legge 58/2019:
 - Fascia n. 1: € 16.000,00 per tredici mensilità
 - Fascia n. 2: € 17.000,00 per tredici mensilità
 - Fascia n. 3: € 18.000,00 per tredici mensilità
4. **Dare mandato** al Responsabile del Settore Affari Generali degli atti consequenziali al presente atto, che ha decorrenza dalla data di attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa, come espressamente stabilito dai decreti prot. 446 del 13.01.2022, prot. 3311 del 10.03.2022 e prot. 5502 del 21.04.2022;
5. Stante l'urgenza di provvedere in merito, **dichiarare** il presente atto immediatamente esecutivo, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000.

Il Responsabile del Settore Affari Generali

Dr. Fortunato Caso

LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

Con i poteri della Giunta Comunale;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000

Con voti unanimi

DELIBERA

Di approvare integralmente la proposta che precede che qui si ha per ripetuta e trascritta.

Con separata ed unanime votazione dichiara il presente atto immediatamente eseguibile

COMUNE DI VILLARICCA
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI



PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

(ai sensi dell'articolo 49, comma 1, decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267)

**OGGETTO: GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DI CUI ALL'ART. 6 DEL
VIGENTE REGOLAMENTO APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA
COMUNALE N. 21 DEL 24.05.2019**

Si esprime parere Favorevole

Villaricca, li' 21-12-2022

Il Responsabile del Settore Proponente
FORTUNATO CASO

COMUNE DI VILLARICCA
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI



PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

(ai sensi dell'articolo 49, comma 1, decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267)

**OGGETTO: GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DI CUI ALL'ART. 6 DEL
VIGENTE REGOLAMENTO APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA
COMUNALE N. 21 DEL 24.05.2019**

Si esprime parere Favorevole

Villaricca, li' 21-12-2022

Il Responsabile del Settore Finanziario
FORTUNATO CASO

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto come segue:

La Commissione Straordinaria

f.to Prefetto dr.ssa Rosalba SCIALLA – Presidente

f.to Viceprefetto dr. Antonio GIACCARI – Componente

f.to Dirigente di II fascia dr.ssa Desirée D’OVIDIO – Componente

Il Vice Segretario Generale verbalizzante

f.to Dr. Fortunato CASO

Il sottoscritto visti gli atti d’ufficio:

ATTESTA

Deliberazione dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000.

Deliberazione esecutiva ad ogni effetto di legge decorso il decimo giorno di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D. Lgs. n. 267/2000.

Il Responsabile del Settore
Dott. Fortunato Caso

L’originale del presente atto è depositato presso gli Uffici della Segreteria Generale

Nucleo Interno di Valutazione del Comune di Villaricca

Alla Commissione Straordinaria
Dott.ssa Rosalba Scialla – Presidente
Dr. Antonio Giaccari – Componente
Dott.sa Desirèe D'Ovidio - Componente

Verbale del Nucleo Interno di Valutazione del Comune di Villaricca del 20.12.2022

L'anno 2022 il giorno 20 del mese di dicembre alle ore 11.30, si è riunito il Nucleo Interno di Valutazione dell'Ente, costituito ai sensi dell'art. 32 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi, nel testo sostituito dalla delibera di Giunta Comunale n. 15 del 17.02.2017 e nominato con provvedimento sindacale del 16 novembre 2020 nelle persone di:

- Dr.ssa Maria Pirozzi (Presidente)
- Dr.ssa Carmela Pennacchio (Componente)

Pur in mancanza di un componente si ritiene che il N.I.V. dell'ente possa operare senza il *plenum* per lo svolgimento di attività istruttorie, conoscitive e vincolate, così come prescritto dall'orientamento n. 32 del 5 giugno 2014 dell'ANAC.

Si procede dunque in base al seguente O.D.G.

Ordine del giorno:

1. Proposta di Graduazione delle posizioni organizzative dell'Ente.

Premessa

L'art. 15 c. 2 del CCNL prevede che la graduazione delle posizioni organizzative avvenga sulla base di criteri che tengano conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità

amministrative e gestionali di ciascuna posizione istituita, e dell'eventuale esercizio di funzioni delegate dalla dirigenza.

Viene definita, dunque, l'esigenza di individuare una metodologia in grado di esprimere la coerenza tra la rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e la relativa retribuzione.

Tale operazione deve tener conto della particolare complessità e autonomia connesse alla direzione dell'Unità organizzativa e dei contenuti di alta professionalità conseguenti a processi di formazione educativa e/o rilevanti esperienze professionali.

Con delibera di G.C. n. 21 del 24.05.2019 è stato approvato il "Regolamento per il conferimento, la revoca e la graduazione delle posizioni organizzative dell'Ente" che all' art. 6 ha disposto che *"la graduazione delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità.....è demandata al Nucleo di valutazione, che dovrà individuare, con separato atto, i diversi livelli di complessità e la mappatura per fasce applicando i criteri di seguito indicati:*

- *Attinenza con gli indirizzi strategici dell'Ente e collegamento funzionale con l'organizzazione della macchina amministrativa;*
- *Professionalità specifica correlata al ruolo e livello di responsabilità;*
- *Autonomia decisionale;*
- *Eterogeneità delle attività coordinate;*
- *Proceduralizzazione e standardizzazione dei processi gestiti;*
- *Complessità decisionale e multidisciplinarietà delle cognizioni necessarie (giuridiche, contabili, tecniche, organizzative, gestionali) per l'espletamento del ruolo ricoperto;*
- *Tipologia e complessità delle relazioni gestite sia interne all'Ente che esterne;*
- *Numero delle risorse umane gestite;*
- *Ampiezza e contenuto delle funzioni delegate.*

Sulla base dei criteri individuati dal richiamato Regolamento, al fine di orientare l'attività volta alla graduazione delle posizioni organizzative dell'Ente, il Nucleo di valutazione ha predisposto una

Griglia per l'attribuzione del punteggio (**Allegato 1**) tramite la quale vengono collegati i criteri di valutazione menzionati con tre macroaree:

- a) Collocazione nella struttura;
- b) Complessità organizzativa;
- c) Responsabilità.

Per ogni macroarea viene individuato il punteggio massimo attribuibile, ricavabile dai punteggi riconducibili ai criteri adottati, per poter infine definire fasce di appartenenza all'interno delle quali si inseriranno le singole posizioni organizzative sulla base del punteggio assegnato.

In un passaggio successivo, tenendo conto della collocazione della singola posizione nella struttura, della quantità, omogeneità e complessità delle funzioni assegnate, nonché del grado di autonomia decisionale e della responsabilità attribuita, sono state predisposte *Schede di Pesatura della P.O.* (**Allegato 2**), utilizzate per l'assegnazione del punteggio.

Con il presente verbale il Nucleo di valutazione sottopone al parere dell'Ente la sua proposta di Graduazione delle Posizioni Organizzative, così come predisposta in base ai criteri individuati dal Regolamento del Comune approvato con delibera di G.C. il 24.05.2019.

Il Nucleo Interno di Valutazione

Maria Pirozzi
(Presidente)

Carmela Pennacchio
(Componente)

Il presente verbale è sottoscritto con firma digitale.

GRIGLIA PESATURA P.O.			
CRITERI	PUNTEGGIO MASSIMO	FASCE DI APPARTENENZA	SETTORI
Collocazione nella struttura	85	1^FASCIA (da 60 a 100)	V
Complessità organizzativa	35	2^FASCIA (da 101 a 140)	II - IV - VI
Responsabilità	60	3^FASCIA (da 141 a 180)	I - III
TOTALE	180		
MACROAREE	CRITERI (DGC n. 21 del 24/5/2019)	DESCRITTORI LIVELLI DI COMPLESSITA'	PUNTEGGIO
a) Collocazione nella struttura	<p>Ampiezza e contenuto delle funzioni ed eterogeneità delle attività coordinate (Definisce il grado di eterogeneità delle attività gestite dalla P.O. e l'ampiezza delle funzioni esercitate) (max 40 punti)</p>	Numero limitato di funzioni e gestione di attività omogenee	da 1 a 10
		Numero elevato di funzioni e gestione di attività omogenee	da 11 a 20
		Numero limitato di funzioni e gestione di attività eterogenee	da 21 a 30
		Numero elevato di funzioni e gestione di attività eterogenee	da 31 a 40
	<p>Attinenza con indirizzi strategici dell'Ente e collegamento funzionale con l'organizzazione della macchina amministrativa (Evidenzia la rilevanza della P.O. nella definizione - tramite contributi apportati all'istruttoria degli atti adottati dall'Ente - e nella attuazione di indirizzi strategici) (max 30 punti)</p>	La posizione ha un ruolo di collegamento rilevante con l'organizzazione dell'Ente e contribuisce all'istruttoria di atti rilevanti	da 1 a 10
		La posizione ha un ruolo di collegamento rilevante con l'organizzazione dell'Ente e contribuisce all'istruttoria di atti strategici	da 11 a 20
		La posizione ha un ruolo di collegamento rilevante con l'organizzazione dell'Ente ed è responsabile dell'istruttoria di atti strategici	da 21 a 30
	<p>Professionalità specifica correlata al ruolo e al livello di responsabilità Complessità decisionale e multidisciplinarietà delle cognizioni necessarie per l'espletamento del ruolo (Evidenzia il grado di professionalità strettamente collegato con le competenze giuridiche, economiche, tecniche, organizzative e gestionali) (max 15 punti)</p>	La posizione presenta cognizioni di tipo monodisciplinare ad ampio spettro (giuridico, contabile, tecnico - organizzativo)	da 1 a 5
		La posizione presenta cognizioni di tipo multidisciplinare benchè di modesto spettro (giuridico, economico, tecnico - organizzativo)	da 6 a 10
		La posizione presenta cognizioni di tipo multidisciplinare di ampio spettro (giuridico, economico, tecnico - organizzativo)	da 11 a 15

b) Complessità organizzativa	Numero delle risorse umane gestite (max 10 punti)	La posizione gestisce un numero di risorse umane fino a 10 unità	da 1 a 5
		La posizione gestisce un numero di risorse umane superiore a 10 unità	da 6 a 10
	Tipologia e complessità delle relazioni gestite sia interne che esterne all'Ente (max 15 punti)	La posizione opera entro un sistema circoscritto di relazioni interne ed esterne all'Ente: numerosi rapporti, con un elevato numero di interlocutori ma seguendo procedure altamente consolidate	da 1 a 5
		La posizione opera entro un sistema circoscritto di relazioni interne ed esterne all'Ente: numerosi rapporti con un elevato numero di interlocutori seguendo procedure consolidate, ma che richiedono una gestione flessibile per esempio per aggiornamenti normativi rilevanti o frequenti	da 6 a 10
		La posizione opera entro un sistema circoscritto di relazioni interne ed esterne all'Ente: numerosi rapporti con un elevato numero di interlocutori seguendo procedure raramente consolidate e che richiedono spesso una gestione flessibile	da 11 a 15
	Proceduralizzazione e standardizzazione dei processi gestiti (Definisce il livello di standardizzazione e di programmabilità dei processi gestiti) (max 10 punti)	La posizione opera prevalentemente con processi: standardizzati, programmabili, non sottoposti a termini perentori di scadenza	da 1 a 5
		La posizione opera prevalentemente con processi: variabili, non programmabili, sottoposti a termini perentori di scadenza	da 6 a 10

c) Responsabilità	Autonomia decisionale Responsabilità derivante dall'autonomia decisionale (Prende in esame i limiti e i livelli di responsabilità derivanti dal contesto direzionale e/o politico nonché dal quadro normativo e procedurale della posizione) (max 60 punti)	La posizione opera con limitata autonomia nell'ambito di specifiche direttive politiche entro un quadro normativo e procedurale ben definito	da 1 a 20
		La posizione opera con ampia autonomia nell'ambito di determinate direttive politiche che consentono una limitata flessibilità di scelta entro un quadro normativo e procedurale complesso	da 21 a 40
		La posizione opera con ampia autonomia nell'ambito di direttive politiche che consentono un'ampia flessibilità di scelta all'interno di un ampio quadro normativo e procedurale	da 41 a 60

SCHEDA PESATURA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SETTORE I

AFFARI GENERALI E DEMOGRAFICI

MACROAREE	Criteria	Punteggio attribuibile	Punteggio attribuito	Totale
a) Collocazione nella struttura	Ampiezza e contenuto funzioni Eterogeneità delle attività gestite	da 1 a 40	40	80
	Attinenza con indirizzi strategici dell'Ente e collegamento con la macchina amm.va	da 1 a 30	30	
	Professionalità e livello di responsabilità Complessità decisionale e multidisciplinarietà delle cognizioni necessarie per l'espletamento del ruolo	da 1 a 15	10	
b) Complessità organizzativa	Risorse umane gestite	da 1 a 10	7	32
	Tipologia e complessità reazioni gestite interne ed esterne all'Ente	da 1 a 15	15	
	Proceduralizzazione e standardizzazione dei processi gestiti	da 1 a 10	10	
c) Responsabilità	Autonomia deisionale e responsabilità	da 1 a 60	48	48
				PUNTEGGIO TOTALE

FASCIA 3^

SCHEDA PESATURA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

**SETTORE II
RAGIONERIA**

MACROAREE	Criteri	Punteggio attribuibile	Punteggio attribuito	Totale
a) Collocazione nella struttura	Ampiezza e contenuto funzioni Eterogeneità delle attività gestite	da 1 a 40	30	70
	Attinenza con indirizzi strategici dell'Ente e collegamento con la macchina amm.va	da 1 a 30	25	
	Professionalità e livello di responsabilità Complessità decisionale e multidisciplinarietà delle cognizioni necessarie per l'espletamento del ruolo	da 1 a 15	15	
b) Complessità organizzativa	Risorse umane gestite	da 1 a 10	3	28
	Tipologia e complessità realzioni gestite interne ed esterne all'Ente	da 1 a 15	15	
	Proceduralizzazione e standardizzazione dei processi gestiti	da 1 a 10	10	
c) Responsabilità	Autonomia deisionale e responsabilità	da 1 a 60	40	40
				PUNTEGGIO TOTALE

FASCIA 2^

SCHEDA PESATURA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA**SETTORE III
LAVORI PUBBLICI**

<i>MACROAREE</i>	<i>Criteria</i>	Punteggio attribuibile	Punteggio attribuito	Totale
a) Collocazione nella struttura	Ampiezza e contenuto funzioni Eterogeneità delle attività gestite	da 1 a 40	15	60
	Attinenza con indirizzi strategici dell'Ente e collegamento con la macchina amm.va	da 1 a 30	30	
	Professionalità e livello di responsabilità Complessità decisionale e multidisciplinarietà delle cognizioni necessarie per l'espletamento del ruolo	da 1 a 15	15	
b) Complessità organizzativa	Risorse umane gestite	da 1 a 10	3	28
	Tipologia e complessità realzioni gestite interne ed esterne all'Ente	da 1 a 15	15	
	Proceduralizzazione e standardizzazione dei processi gestiti	da 1 a 10	10	
c) Responsabilità	Autonomia deisionale e responsabilità	da 1 a 30	57	57
				PUNTEGGIO TOTALE

FASCIA 3^

SCHEDA PESATURA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

**SETTORE IV
URBANISTICA**

MACROAREE	Criteria	Punteggio attribuibile	Punteggio attribuito	Totale
a) Collocazione nella struttura	Ampiezza e contenuto funzioni Eterogeneità delle attività gestite	da 1 a 40	10	40
	Attinenza con indirizzi strategici dell'Ente e collegamento con la macchina amm.va	da 1 a 30	20	
	Professionalità e livello di responsabilità Complessità decisionale e multidisciplinarietà delle cognizioni necessarie per l'espletamento del ruolo	da 1 a 15	10	
b) Complessità organizzativa	Risorse umane gestite	da 1 a 10	4	24
	Tipologia e complessità realzioni gestite interne ed esterne all'Ente	da 1 a 15	10	
	Proceduralizzazione e standardizzazione dei processi gestiti	da 1 a 10	10	
c) Responsabilità	Autonomia deisionale e responsabilità	da 1 a 60	55	55
				PUNTEGGIO TOTALE

FASCIA 2^

SCHEDA PESATURA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SETTORE V

SOCIO - ASSISTENZIALE

MACROAREE	Criteria	Punteggio attribuibile	Punteggio attribuito	Totale
a) Collocazione nella struttura	Ampiezza e contenuto funzioni Eterogeneità delle attività gestite	da 1 a 40	25	50
	Attinenza con indirizzi strategici dell'Ente e collegamento con la macchina amm.va	da 1 a 30	15	
	Professionalità e livello di responsabilità Complessità decisionale e multidisciplinarietà delle cognizioni necessarie per l'espletamento del ruolo	da 1 a 15	10	
b) Complessità organizzativa	Risorse umane gestite	da 1 a 10	4	29
	Tipologia e complessità reazioni gestite interne ed esterne all'Ente	da 1 a 15	15	
	Proceduralizzazione e standardizzazione dei processi gestiti	da 1 a 10	10	
c) Responsabilità	Autonomia deisionale e responsabilità	da 1 a 60	15	15
				PUNTEGGIO TOTALE

FASCIA 1^

SCHEDA PESATURA DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SETTORE VI
POLIZIA LOCALE

MACROAREE	Criteria	Punteggio attribuibile	Punteggio attribuito	Totale
a) Collocazione nella struttura	Ampiezza e contenuto funzioni Eterogeneità delle attività gestite	da 1 a 40	25	50
	Attinenza con indirizzi strategici dell'Ente e collegamento con la macchina amm.va	da 1 a 30	15	
	Professionalità e livello di responsabilità Complessità decisionale e multidisciplinarietà delle cognizioni necessarie per l'espletamento del ruolo	da 1 a 15	10	
b) Complessità organizzativa	Risorse umane gestite	da 1 a 10	6	31
	Tipologia e complessità realzioni gestite interne ed esterne all'Ente	da 1 a 15	15	
	Proceduralizzazione e standardizzazione dei processi gestiti	da 1 a 10	10	
c) Responsabilità	Autonomia deisionale e responsabilità	da 1 a 60	25	25
				PUNTEGGIO TOTALE

FASCIA 2^

Prot. 2899/FP
Napoli, 19/04/2022

Alla Commissione Straordinaria del Comune di Villaricca
C.a Signora Prefetta Scialla
P.c Prefettura di Napoli

A TUTTI I DIPENDENTI DEL COMUNE DI VILLARICCA

Oggetto: Sollecito riconoscimento e richiesta incontro istituti contrattuali Personale dipendente anno 2021 e Risorse delle P.O. anno 2019/20/21.

Con la presente, la scrivente congiuntamente alla propria RSU FP CGIL di riferimento, manifesta il proprio disappunto e la propria contrarietà sulle modalità con le quali il comune di Villaricca gestisce le relazioni sindacali. La produttività del personale dipendente a tutt'oggi non risulta liquidata.

I vari solleciti rivolti all'ufficio del personale, da parte della n.s RSU FP CGIL aziendale e le richieste continue della documentazione sulla costituzione del fondo dello straordinario e l'utilizzo dei fondi contrattuali, unitamente alle relazioni tecnico finanziarie del personale di comparto, a tutt'oggi hanno prodotto solo un inaccettabile ed ingiustificabile silenzio sulle risorse assegnate anche a quelle delle posizioni organizzative negli anni 2019/20/21/22.

~~Al di là della caduta di stile nel gestire le relazioni sindacali, la O.S FP CGIL fa rilevare che il mancato riscontro alla comunicazione di richiesta incontro sul nuovo assetto organizzativo, la scrivente non è stata convocata ne è stata ascoltata. Evidente la scarsa considerazione del sindacato in generale, ma più grave, è quella che appare nei confronti della maggioranza dei lavoratori che quotidianamente con enormi sacrifici sopperiscono alle carenze di organico sobbarcandosi in turni massacranti e lavori stressanti.~~

Non vogliamo né pensare né credere che vi sia da parte dell'amministrazione una strategia tendente a delegittimare il ruolo e la funzione della O.S. e della RSU FP CGIL.

Pertanto alla luce dei fatti sopra descritti la scrivente chiede per la seconda volta un incontro urgente unitamente alla RSU FP CGIL aziendale per discutere sulle seguenti problematiche riscontrate: 1) Mancato riconoscimento della produttività anno 2021); 2); Verifica del possesso della qualifica funzionale richiesta tra il personale dipendente prima di procedere alla copertura del posto vacante dall'esterno ai sensi dell'art 15, comma 2 de CCDI); 3) Informazioni sull'avvio delle procedure per la copertura del posto vacante del Segretario Generale ex art. 15, comma 3 del D.P.R. 465/97 4); Piano delle assunzioni triennio 2022/24.

Diversamente saremo costretti, e nostro malgrado ad impugnare ogni provvedimento adottato in violazione alle norme di tutela Sindacale ai sensi dell'art 28 CCNL.

In attesa di urgente riscontro

LA RSU FP CGIL
C. GAETA L.VERDE B. CECERE

IN ATTESA DI URGENT RISCONTRO
IL RESPONSABILE TERRITORIALE FP CGIL NAPOLI NORD.
FRANCO RAGLIA

*Ai sensi dell'art. 6 L. 412 del 30.12.91 la trasmissione della presente nota ha valore ufficiale.
Firmato in originale*

COMUNE DI VILLARICCA

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI



**Verbale di Deliberazione della Commissione Straordinaria
(art. 144 del D. Lgs. 267/2000 – nominata con D.P.R. 06.08.2021)**

con i poteri di Giunta Comunale

NUMERO 15 DEL 08-02-2023

Oggetto: COSTITUZIONE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA ABILITATA A TRATTARE, AI SENSI DELL'ART. 7, COMMA 3, DEL C.C.N.L. COMPARTO FUNZIONI LOCALI 16.11.2022

L'anno duemilaventitre, addì otto del mese di febbraio alle ore 12,40, nella Casa Comunale ed in collegamento telematico da remoto, si è riunita la Commissione Straordinaria, nominata con Decreto del Presidente della Repubblica 6 agosto 2021 ai sensi dell'art. 144 del D. Lgs. 267/2000, assistita dal Segretario Generale, dr.ssa Maria Bisogno, incaricata della redazione del presente verbale.

Risultano presenti, come stabilito dalla Deliberazione della Commissione Straordinaria n. 45 del 28.04.2022:

NOME E COGNOME	QUALIFICA	PRESENTE
Dr.ssa Rosalba SCIALLA	Prefetto – Presidente	X
Dr. Antonio GIACCARI	Viceprefetto - Componente	X
Dr.ssa Desirée D'OVIDIO	Dirigente di II fascia - Componente	X

Il Presidente, verificata la presenza del numero legale, dichiara aperta la seduta.

OGGETTO: COSTITUZIONE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA ABILITATA A TRATTARE, AI SENSI DELL'ART. 7, COMMA 3, DEL C.C.N.L. COMPARTO FUNZIONI LOCALI 16.11.2022.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AFFARI GENERALI E PERSONALE

- **VISTA** la Deliberazione di Giunta Comunale n. 45 del 29.06.2018, con la quale si costituiva la Delegazione di parte pubblica abilitata a trattare con la parte sindacale, ai sensi dell'art. 7, comma 3, del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018;
- **CONSIDERATO** che è necessario procedere al rinnovo della costituzione di tale delegazione di parte pubblica, a seguito dell'avvenuta sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo del personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali, avvenuta in data 16 novembre 2022, al fine di consentire l'avvio delle contrattazioni per la stipula del nuovo Contratto Decentrato;
- **RITENUTO** di dover costituire la parte pubblica della Delegazione Trattante;
- **ACQUISITI** i prescritti pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile resi dai Responsabili dei Servizi interessati, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- **RILEVATA** la propria competenza, a norma dell'art. 48, comma 2, del D. Lgs. 267/2000;

PROPONE DI DELIBERARE

1. COSTITUIRE la Delegazione Trattante di parte pubblica, abilitata a trattare ed a stipulare il nuovo Contratto collettivo decentrato integrativo, ai sensi dell'art. 7, comma 3, del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022, nelle persone di:

- Segretario Generale *pro tempore* dell'Ente;
- Responsabile del Settore Affari Generali e Personale;

2. INVIARE copia del presente atto alle Organizzazioni Sindacali;

Villaricca, dalla Casa Comunale, 8 febbraio 2023

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE
AFFARI GENERALI E PERSONALE
DR. FORTUNATO CASO**

LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

- Vista la proposta di deliberazione che precede sulla costituzione della Delegazione Trattante di parte pubblica;
- Visti gli allegati pareri resi a norma dell'art. 49 del D. Lgs. 18 agosto

2000, n. 267;

- Assunti i poteri della Giunta Comunale
- Con voti **unanimi favorevoli**;

LA APPROVA

Integralmente e senza alcuna riserva.

Con separata ed unanime votazione il presente atto viene reso immediatamente esecutivo.

COMUNE DI VILLARICCA
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI



PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

(ai sensi dell'articolo 49, comma 1, decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267)

OGGETTO: COSTITUZIONE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA ABILITATA A TRATTARE, AI SENSI DELL'ART. 7, COMMA 3, DEL C.C.N.L. COMPARTO FUNZIONI LOCALI 16.11.2022

Si esprime parere Favorevole

Villaricca, li' 08-02-2023

Il Responsabile del Settore Proponente
FORTUNATO CASO

COMUNE DI VILLARICCA
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI



PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

(ai sensi dell'articolo 49, comma 1, decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267)

OGGETTO: COSTITUZIONE DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA ABILITATA A TRATTARE, AI SENSI DELL'ART. 7, COMMA 3, DEL C.C.N.L. COMPARTO FUNZIONI LOCALI 16.11.2022

Si esprime parere Non Necessario

Villaricca, li' 08-02-2023

Il Responsabile del Settore Finanziario
FORTUNATO CASO

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto come segue:

La Commissione Straordinaria

f.to Prefetto dr.ssa Rosalba SCIALLA – Presidente

f.to Viceprefetto dr. Antonio GIACCARI – Componente

f.to Dirigente di II fascia dr.ssa Desirée D’OVIDIO – Componente

Il Segretario Generale verbalizzante

f.to Dr.ssa Maria BISOGNO

Il sottoscritto visti gli atti d’ufficio:

ATTESTA

Deliberazione dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000.

Deliberazione esecutiva ad ogni effetto di legge decorso il decimo giorno di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D. Lgs. n. 267/2000.

Il Responsabile del Settore
Dott. Fortunato Caso

L’originale del presente atto è depositato presso gli Uffici della Segreteria Generale