

**COMUNE DI CATENANUOVA***Libero Consorzio Comunale di Enna*

○○○◇○○○

IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO (CDI)**Applicativo del CCNL 2019-2021 triennio giuridico 2023-2025****Economico 2023**

In data 22-11-2023 alle ore 16,15 nella sede della residenza Municipale del comune di Catenanuova ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte pubblica, nominata con deliberazione di G.M.n. 81 del 26/10/2023 e composta da:

Presidente

Dott. Filippo Ensabella – Responsabile del Settore Economico Finanziario

Componenti

Dott.ssa Santa Maria Tracà – Responsabile del Settore Amministrativo-Risorse umane

Arch. Vito Palazzolo – Responsabile del Settore Tecnico

Zinna Domenica – Resp. IV Settore Solidarietà Sociale

Ispettore Cirino Maucieri – Responsabile del Settore P.L.

Segretaria verbalizzante: dipendente Manno Maria Grazia, disposizione di servizio prot. nr. 10866 del 24.10.2022;

E

la delegazione di parte sindacale composta:

a) i componenti della RSU, come individuati nelle ultime elezioni:

CISL: Manno Maria Grazia, Rinaudo Prospero e Barbagallo Giuseppina;

CGIL: Rainieri Giuseppa;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019-2021, come risultante nel frontespizio di tale contratto:

- Per la CISL- FP Antonino D'Alia Coordinatore Territoriale Funzioni Locali – Stranera Francesco Coordinatore Territoriale Funzioni Locali, Salvatore M. Parello, Segretario Generale, giusto accreditamento effettuato con nota prot. nr. 2275 del 21.02.2023;
- Per la CGIL –FP Alfredo Schilirò Segretario Generale della Funzione Pubblica di Enna, giusto accreditamento effettuato con nota prot. nr. 988 del 24.01.2023;
- Per la UILFPL Giuseppe Adamo Segretario Organizzativo della UIL FPL Sicilia e Palermo, già segretario Generale della UIL FPL di Enna - Dolica Lucia Dirigente Sindacale con incarico di Segretaria Aziendale, giusto accreditamento effettuato con nota prot. nr. 12097 del 23.11.2022;

**MODELLO PER INDIVIDUAZIONE NUOVI PROFILI PROFESSIONALI OGGETTO DI
 CONFRONTO CON LA PARTE SINDACALE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE ART.
 5, C.3, LETT. C), DEL CCNL 2019-2021**

CAT.	PRECEDENTE PROFILO PROFESSIONALE	AREA	NUOVO PROFILO PROFESSIONALE
Ex D	Istruttore direttivo amministrativo,	AREA FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario amministrativo,
	Istruttore direttivo, tecnico		Funzionario tecnico
	Istruttore direttivo contabile		Funzionario contabile
	Assistente sociale		Funzionario Assistente sociale
Ex C		AREA DEGLI ISTRUTTORI	
	Agente di polizia municipale		Istruttore di polizia locale
	Geometra		Istruttore Tecnico
	Ragioniere		Istruttore contabile
	Istruttore amministrativo		Istruttore amministrativo
Ex B	Addetto ai servizi tecnici e/o conduttore macchine complesse o operaio professionale	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatore esperto manutentivo
			Operatore esperto autista
	Addetto ai servizi generali		Operatore esperto di custodia e sorveglianza
	Assistente amministrativo		Operatore esperto messo comunale
Ex A		AREA DEGLI OPERATORI	Operatore esperto amministrativo
			Operatore esperto contabile
			Operatore esperto di supporto
	Operatore esecutivo		Operatore di custodia e sorveglianza

Il dipendente è tenuto a svolgere le mansioni proprie del profilo professionale attribuito e come in via esemplificativa specificate nell'allegato A al CCNL 16 novembre 2022, indicate per ciascuna Area nella tabella contenuta nel testo del Quaderno Operativo.

[Area for signatures]

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

ENTE: Comune di Catenanuova	
Scheda per la P.E.I.A. anno 2023	
Area di appartenenza: ☐ Operatori ☐ Operatori esperti ☐ Istruttori ☐ Funzionari ed E.Q.	Nominativo del dipendente:
Esito della verifica dei prerequisiti per la partecipazione: ☐ Positivo ☐ Negativo perché ...	

a- Performance individuale (peso del 40%)			
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali disponibili			
Valutazione anno -3: ____ ____/40	Valutazione anno -2: ____ ____/40	Valutazione anno -1: ____ ____/40	A-Media del triennio: ____ Valore ottenuto su un max di 40 ____/40

Considerato che per le valutazioni degli anni precedenti 2020-2021-2022 i parametri erano:

Categoria A pos. Econ. Tutte	parametro base	100	max 140/40=3,5
Categoria B pos. Econ. B1-B2	parametro base	110	max 150/40=3,75
Categoria B pos. Econ. B3-B4-B5-B6-B7	parametro base	122	max 162/40= 4,05
Categoria C Pos. Econ. Tutte	parametro base	134	max 174/40=4,35
Categoria D Pos. Econ. D1-D2	parametro base	153	max 193/40=4,8
Categoria D Pos. Econ. D3-D4-D5-D6	parametro base	193	max 236/40=5,9

Il punteggio diviso il coefficiente risultante

b - Esperienza profess.le maturata nel medesimo profilo (peso del 40%)		
Fattore di valutazione	Punti per ogni fattore	Punti attribuiti
Esperienza acquisita/dimostrata in servizio:		
1- Nell'espletamento del proprio servizio riesce ad essere pienamente autonomo	da 1 a 10	
2- Nell'espletamento del proprio servizio ha dimostrato, oltre ad una capacità di autonomia anche capacità di coordinamento di gruppi di lavoro	da 1 a 10	
3- Nell'espletamento del servizio ha dimostrato buona conoscenza di normativa e procedure, nonché scrupolosità nel rispetto delle stesse	da 1 a 10	
4- Apporto personale come motivazione personale e/o partecipazione effettiva ai processi di flessibilità	da 1 a 10	
TOT.		____/40

c- Capacità culturali e professionali, acquisite anche attraverso percorsi formativi
(peso del 20%)

Fattore di valutazione	Punti per ogni fattore	Punti attribuiti
Capacità professionali:		
1- Possesso di abilitazione professionale	3	
2- Possesso di abilitazione al ruolo di formatore/istruttore	2	
Partecipazione a percorsi formativi (ai quali si è partecipato su disposizione/autorizzazione dell'Ente o anche per autonoma iniziativa personale):		
3- Partecipazione a corso di formazione di durata fino a 8 ore con superamento di esame finale	3	
4- Partecipazione a corso di formazione di durata da 9 e fino a 15 ore con superamento di esame finale	5	
5- Partecipazione a corso di formazione di durata da 16 e fino a 40 ore con superamento di esame finale	7	
	TOT.	____/20

Calcolo del punteggio totale

Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali disponibili

Valutazione di cui al punto "a" riproporzionata in scala di 40esimi ____/40	Valutazione di cui al punto "b" riproporzionata in scala di 40esimi ____/40	Valutazione di cui al punto "c" riproporzionata in scala di 20esimi ____/20	Punteggio totale (ottenuto dalla somma delle valutazioni delle 3 colonne precedenti) Espresso in 100esimi ____/100
---	---	---	--

f) ai sensi dell'art.14, lett. f) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di:

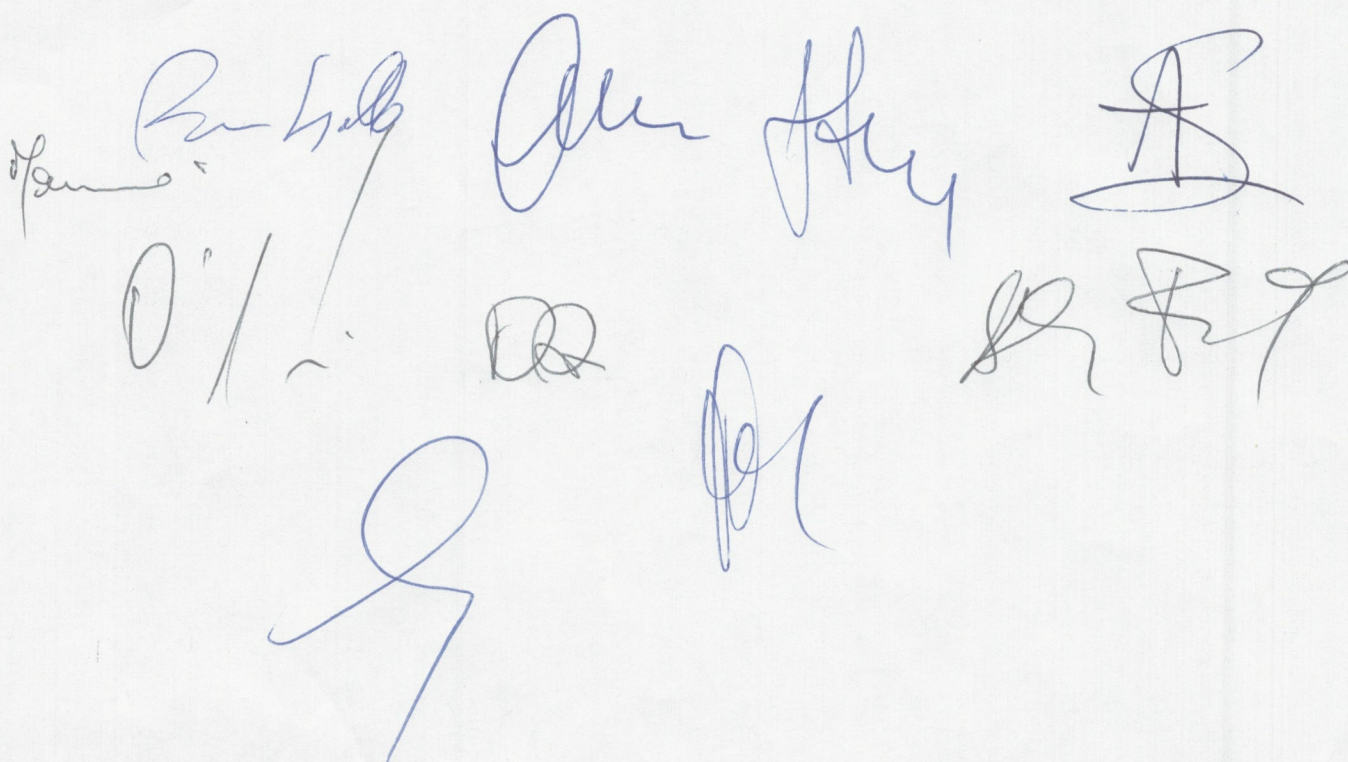
- 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 2% (non più del 2%) del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d).
- 7 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 2,5% (non più del 2,5%) del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d).
- 8 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% (non più del 3%) del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d).

[Handwritten signatures and initials]

Punteggio totale (ottenuto dalla somma delle valutazioni delle 3 colonne precedenti) Espresso in 100esimi ____/100	Punteggio aggiuntivo 2% -2,5%-3% sul punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d) ____ %	Punteggio Totale ____/100
--	--	-------------------------------------

Rilevazione dei dati da valutare in caso di parità di punteggio finale tra due o più partecipanti	
1 - Data di inizio servizio nella posizione economica attuale	
2 - Data di inizio servizio nell'Ente	
3 - Data di nascita	

Osservazioni del compilatore:	
Data:	Firma del compilatore:



**Progressione economica all'interno delle aree attraverso differenziali stipendiali
[art. 7 co.4 lett.c e art. 14 comma 2 - lett.a),b),d) ed f)-CCNL 2019-2021]**

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è **individuata, distintamente per ciascuna area** e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella A al CCNL 2019-2021. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106 del CCNL 2019-2021.

2. L'attribuzione dei **"differenziali stipendiali"**, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, **avviene mediante procedura selettiva di area (art.14, comma 2 del CCNL 2019-2021) su valutazione del responsabile del Settore**, mentre per l'area di E.Q. e per i titolari di Posizione organizzativa la procedura selettiva riguarderà il confronto tra di loro su valutazione del Segretario Generale sulla base della relazione di Settore redatta dalle citate P.O. Le procedure selettive saranno attivabili annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei **criteri di seguito specificati e concordati in sede di contrattazione per la stipula del presente CDI.**

3. dopo aver concordato, con l'Accordo Decentrato annuale, le risorse economiche da attribuire per la PEIA ed il numero di differenziali da attribuire a ciascuna Area di classificazione, **la procedura selettiva si concluderà con la formulazione da parte del Responsabile del Settore (E.Q.) a cui appartiene il Servizio Risorse Umane o dal Segretario Generale di una graduatoria unica e per ogni singola area sulla base del punteggio conseguito.** Il Responsabile di Settore (E.Q.) Posizione Organizzativa competente sulla **Gestione del Personale** formalizzerà il bando per la procedura selettiva, **che sarà effettuata utilizzando la scheda allegata, la richiesta di partecipazione alla PEIA sarà inoltrata al Responsabile del Settore a cui appartiene il Servizio Risorse Umane.**

- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi **2 anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
- b) non possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che hanno assenze per oltre il 50% delle proprie giornate lavorative annue nel biennio precedente calcolate al 31 dicembre dell'anno di riferimento. Il godimento di ferie e delle festività soppresses di cui alla L. 937/1977, non vanno conteggiate tra le assenze.
- c) il numero dei differenziali stipendiali, attribuibili nell'anno a ciascuna delle Aree di cui all'art.12 del CCNL 2019-2021, viene stabilito **in rapporto alle risorse disponibili a seguito della ripartizione del fondo** secondo le direttive dell'Amministrazione comunale e **a seguito di Accordo decentrato annuale, secondo la seguente tabella, relativamente all'anno 2023:**

Area	Importo diff. Stip.	Nr. passaggi previsti	Costo
Area Funzionari E.Q.	1.600,00 (200)	1	1.600,00+200
Area Istruttori	750,00	9 4	6.750,00 3.000,00
Area Operatori esperti	650,00	6 3	3.900,00 1.950,00
Area Operatore	550,00	1	550,00

Costo totale €. 13.000,00 circa da rapportare alle ore lavorate per il personale part time.

E. 6.750,00

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

d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità peso 40% (non inferiore al 40%);
2. esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi peso 40% (non superiore al 40%);
3. ulteriori capacità culturali e professionali, acquisite anche attraverso percorsi formativi, viene attribuita una pesatura del 20%.
4. Ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati dalla lettera e) sono così ponderati:
 - Criterio n.1: peso non inferiore al 40%
 - Criterio n.2: peso non superiore al 40%
 - Criterio n.3: 20%

f) ai sensi dell'art.14, lett. f) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di:

- 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 2% (non più del 2%) del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d).
- 7 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 2,5% (non più del 2,5%) del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d).
- 8 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% (non più del 3%) del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d)

Inoltre in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono criteri di priorità i seguenti:

- 1.minor numero di progressioni economiche effettuate;
- 2.maggiore anzianità presso l'ente;

3. maggiore età;

La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CNL 2019-2021 ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 del CNL 2019-2021 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).

I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), del CNL 2019-2021 cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) del CNL 2019-2021.

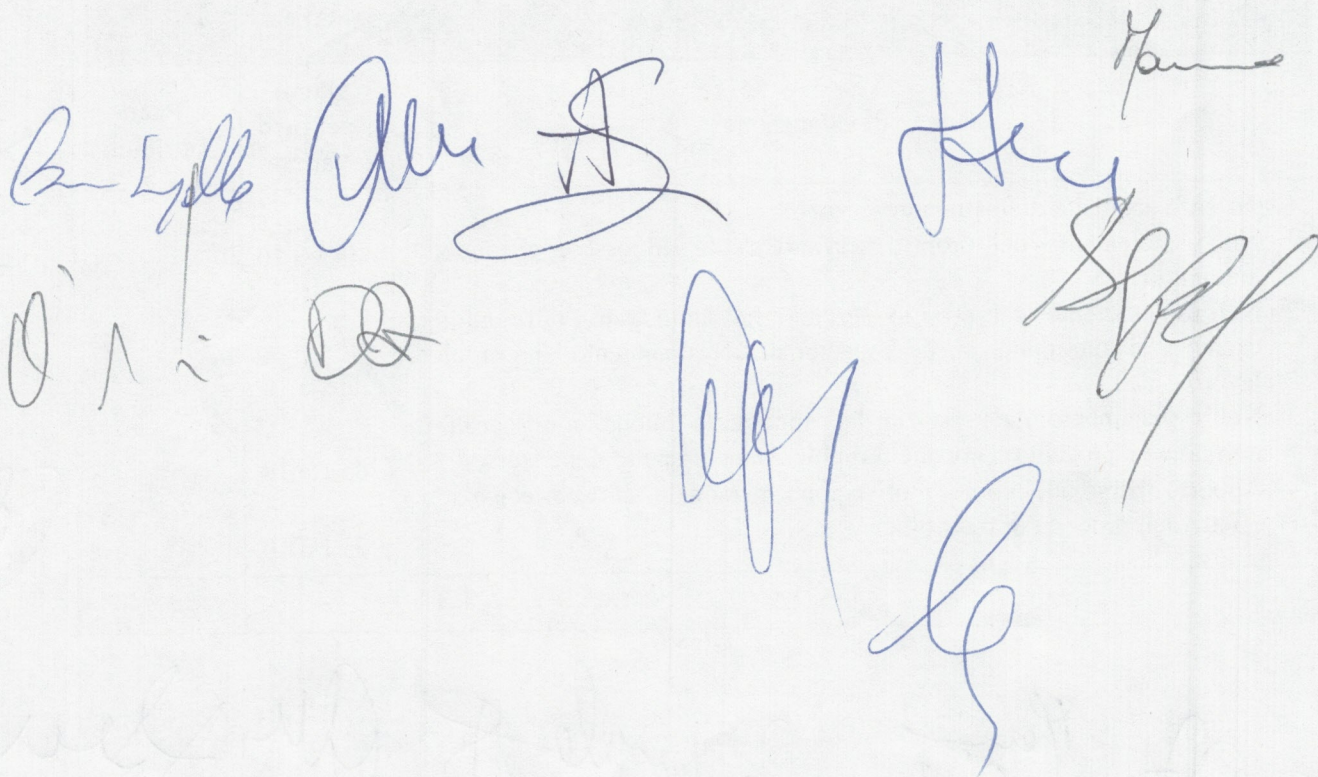
L'esito della procedura selettiva ha una validità limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno **per le Aree degli Operatori, degli Operatori esperti, degli Istruttori e dei Funzionari**, mentre per l'Area dell'E.Q. e i titolari di Posizione organizzativa la procedura selettiva riguarderà il confronto tra di loro su valutazione del Segretario Generale sulla base della relazione di Settore redatta dalle citate P.O. con particolare riferimento al conseguimento o meno degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione comunale.

Per la selezione si attua la **procedura** indicata utilizzando **la scheda valutativa che segue**, enucleando gli elementi valutativi in esse contenuti all'interno dei criteri previsti dal CCNL 2019-2021 anche con riferimento al peso percentuale da assegnare loro.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno di ognuna delle aree di classificazione di cui all'art. 12 del CCNL 2019-2021. La graduatoria ha validità per il solo anno della selezione.

La valutazione così redatta deve essere sottoposta al dipendente interessato che la sottoscriverà per presa visione e potrà effettuare delle osservazioni per richiederne un motivato riesame. L'esito di tale riesame dovrà essere comunicato al dipendente richiedente.

La graduatoria con il dettaglio dei punteggi (parziali e totali) assegnati e il differenziale stipendiale attribuito da erogare viene approvata con Determina del Responsabile del Settore a cui appartiene il Servizio Risorse Umane o dal Segretario Generale e verrà pubblicata integralmente "in chiaro" all'Albo Pretorio dell'Ente.

The image shows several handwritten signatures in blue ink, likely representing the approval of the document by various officials. The signatures are stylized and vary in complexity, with some appearing to be initials or full names in cursive. They are arranged in a loose, overlapping manner across the lower half of the page.

ENTE: Comune di Catenanuova	
Scheda per la P.E.I.A. anno 2023	
Area di appartenenza: ☐ Operatori ☐ Operatori esperti ☐ Istruttori ☐ Funzionari ed E.Q.	Nominativo del dipendente:
Esito della verifica dei prerequisiti per la partecipazione: ☐ Positivo ☐ Negativo perché ...	

a- Performance individuale (peso del 40%)			
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali disponibili			
Valutazione anno -3: ____ ____/40	Valutazione anno -2: ____ ____/40	Valutazione anno -1: ____ ____/40	A-Media del triennio: ____ Valore ottenuto su un max di 40 ____/40

Considerato che per le valutazioni degli anni precedenti 2020-2021-2022 i parametri erano:

Categoria A pos. Econ. Tutte	parametro base	100	max 140/40=3,5
Categoria B pos. Econ. B1-B2	parametro base	110	max 150/40=3,75
Categoria B pos. Econ. B3-B4-B5-B6-B7	parametro base	122	max 162/40= 4,05
Categoria C Pos. Econ. Tutte	parametro base	134	max 174/40=4,35
Categoria D Pos. Econ. D1-D2	parametro base	153	max 193/40=4,8
Categoria D Pos. Econ. D3-D4-D5-D6	parametro base	193	max 236/40=5,9

Il punteggio diviso il coefficiente risultante

b - Esperienza profess.le maturata nel medesimo profilo (peso del 40%)		
Fattore di valutazione	Punti per ogni fattore	Punti attribuiti
Esperienza acquisita/dimostrata in servizio:		
1- Nell'espletamento del proprio servizio riesce ad essere pienamente autonomo	da 1 a 10	
2- Nell'espletamento del proprio servizio ha dimostrato, oltre ad una capacità di autonomia anche capacità di coordinamento di gruppi di lavoro	da 1 a 10	
3- Nell'espletamento del servizio ha dimostrato buona conoscenza di normativa e procedure, nonché scrupolosità nel rispetto delle stesse	da 1 a 10	
4- Apporto personale come motivazione personale e/o partecipazione effettiva ai processi di flessibilità	da 1 a 10	
TOT.		____/40

[Handwritten signatures and initials]

c- Capacità culturali e professionali, acquisite anche attraverso percorsi formativi
(peso del 20%)

Fattore di valutazione	Punti per ogni fattore	Punti attribuiti
Capacità professionali:		
1- Possesso di abilitazione professionale	3	
2- Possesso di abilitazione al ruolo di formatore/istruttore	2	
Partecipazione a percorsi formativi (ai quali si è partecipato su disposizione/autorizzazione dell'Ente o anche per autonoma iniziativa personale):		
3- Partecipazione a corso di formazione di durata fino a 8 ore con superamento di esame finale	3	
4- Partecipazione a corso di formazione di durata da 9 e fino a 15 ore con superamento di esame finale	5	
5- Partecipazione a corso di formazione di durata da 16 e fino a 40 ore con superamento di esame finale	7	
	TOT.	___/20

Calcolo del punteggio totale

Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali disponibili			
Valutazione di cui al punto "a" riproporzionata in scala di 40esimi ___/40	Valutazione di cui al punto "b" riproporzionata in scala di 40esimi ___/40	Valutazione di cui al punto "c" riproporzionata in scala di 20esimi ___/20	Punteggio totale (ottenuto dalla somma delle valutazioni delle 3 colonne precedenti) Espresso in 100esimi ___/100

f) ai sensi dell'art.14, lett. f) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di:

- 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 2% (non più del 2%) del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d).
- 7 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 2,5% (non più del 2,5%) del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d).
- 8 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% (non più del 3%) del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d)

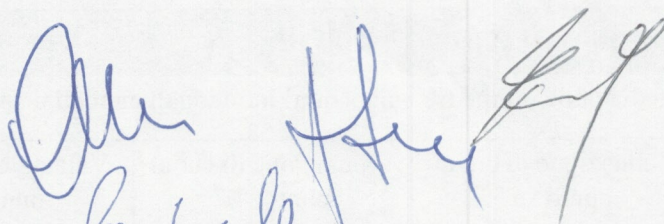
Punteggio totale (ottenuto dalla somma delle valutazioni delle 3 colonne precedenti) Espresso in 100esimi ____/100	Punteggio aggiuntivo 2% -2,5%-3% sul punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d) ____ %	Punteggio Totale ____/100
--	--	-------------------------------------

Rilevazione dei dati da valutare in caso di parità di punteggio finale tra due o più partecipanti	
1 - Data di inizio servizio nella posizione economica attuale	
2 - Data di inizio servizio nell'Ente	
3 - Data di nascita	

Osservazioni del compilatore:	
Data:	Firma del compilatore:

01/11

002


 per l'ente
 Hane


Art. 20 modificato comma 2

Orario di servizio

[art. 29 CCNL 2019-2021]

1. Così come previsto dalla normativa vigente, spetta all'Ente stabilire l'orario di servizio e di apertura al pubblico dei vari Servizi/Uffici. Per l'attuazione di tali orari di servizio, l'Amministrazione, nel rispetto dell'orario di lavoro contrattuale di ogni dipendente, si organizza attraverso l'utilizzo degli strumenti contrattuali dell'orario ordinario, orario flessibile, turnazioni, nel rispetto delle previsioni generali del CCNL vigente e, nel caso di utilizzo di risorse del Fondo risorse decentrate, previa contrattazione per l'accordo con la RSU ed OO.SS. sulla destinazione delle stesse.

2. L'orario di servizio è articolato di norma in cinque giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì, con due rientri pomeridiani. È previsto un orario di servizio su sei giorni, per alcuni servizi esplicitamente individuati dall'Ente (ad es.: Polizia Municipale, Biblioteca e Cimitero, Parco S. Prospero).

3. Qualora il rientro pomeridiano ricada nei giorni 24 e 31 Dicembre, il rientro verrà automaticamente anticipato al 23 e 30 Dicembre; se ricade nei giorni 14 o 15 Agosto verrà spostato al 13 o al 16 Agosto.

4. La gestione generale dell'orario di lavoro e di servizio (ritardi, permessi, recuperi orari, ecc.), ad esclusione di quanto già contemplato negli articoli del presente Titolo IV, sarà trattata da apposito documento elaborato dall'ENTE e sottoposto al Confronto con i soggetti sindacali [Art.5 co. 3 lett. a e lett. l].

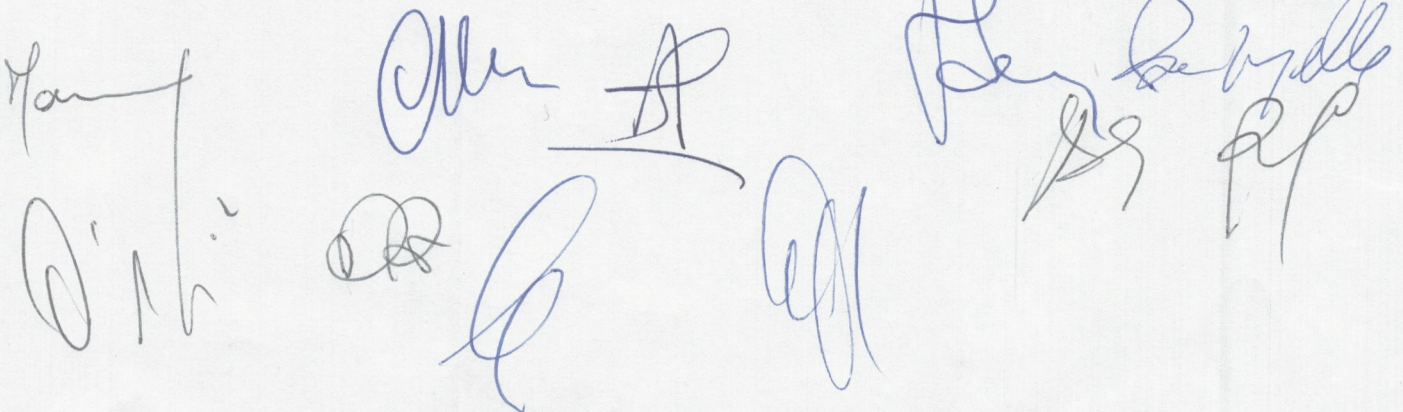
[Area containing multiple handwritten signatures in blue ink, likely representing the approval of the document by various officials or representatives.]

Art. 21 modificato comma 5

Fasce di flessibilità orarie e Fascia di tolleranza

[art. 7 co.4 lett.p e art. 36 CCNL 2019-2021]

1. Sugli orari di servizio individuati, viene consentita una flessibilità in entrata e in uscita. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico degli uffici. La flessibilità in entrata ed uscita prevista dall'art. 36 del CCNL vigente deve trovare attuazione nel rispetto del principio testé enunciato.
2. La flessibilità oraria non si applica al personale interessato dalla turnazione ed al personale delle scuole.
3. I dipendenti di cui all'art. 36, co. 4, CCNL 2019-2021, su autorizzazione del proprio Responsabile di Settore (E.Q.) trasmessa/comunicata al servizio personale, possono godere di una fascia di flessibilità oraria più ampia, che comunque garantisca la presenza in ufficio nella seguente fascia oraria: da mezz'ora prima a mezz'ora dopo l'orario di ricevimento del pubblico.
4. Qualora uno o più orari di servizio già individuati dovessero successivamente subire modifiche da parte dell'Amministrazione, dovranno, conseguentemente essere verificate ed eventualmente ricontrattate le fasce della flessibilità oraria e la relativa regolamentazione.
5. La flessibilità dell'orario di servizio consente ai dipendenti di posticipare autonomamente (senza richiesta alcuna) l'ingresso e, conseguentemente, l'uscita della medesima giornata lavorativa (per lo stesso arco di tempo). Tale margine di flessibilità è quantificato in un arco di tempo fino a 15 minuti sia in entrata che in uscita sia la mattina e sia per il rientro pomeridiano.
6. L'eventuale ritardo sull'orario di ingresso oltre l'arco di flessibilità è da ritenersi fattore saltuario ed eccezionale. Tale ritardo, se contenuto entro ulteriori venticinque minuti, potrà essere automaticamente ed autonomamente recuperato in coda all'orario quotidiano entro il mese di competenza, così da non incidere sulle ore complessive di debito orario. L'eventuale necessità di recupero in mese diverso, dovrà essere concordata con il proprio Responsabile di Settore (E.Q.). In caso di mancato recupero, attribuibile ad inadempienza del dipendente, si procederà con richiamo prima verbale e poi scritto e, in caso di protrarsi dell'inadempienza, si procederà alla proporzionale decurtazione della retribuzione. Identiche considerazioni e procedure vanno applicate per eventuali eccezionali uscite anticipate che non superino i venticinque minuti.
7. Ritardi sull'orario di ingresso che vadano oltre il suddetto limite vanno regolarizzati e considerati come "permessi brevi" regolamentati nel rispetto dell'art.11 co. 4 del presente CCI.
8. Ogni Responsabile di Settore (E.Q.) è tenuto a richiamare, prima verbalmente e poi per iscritto, il dipendente che dovesse risultare reiteratamente ritardatario ai sensi del precedente comma e, in caso di inadempienze, avviare a suo carico un procedimento disciplinare.
9. Il dipendente che abbia specifiche esigenze motivate oppure riconosciuti e documentati particolari stati di infermità, può chiedere di avvalersi di altre forme di flessibilità dell'orario di lavoro che verranno valutate, concesse e formalizzate dal proprio Responsabile di Settore (E.Q.) che dovrà specificare: la flessibilità concessa, la compatibilità della stessa con il principio espresso al comma 1, il periodo di validità. Alla scadenza del periodo, qualora dovessero persistere le esigenze originali, va rifatta l'intera procedura autorizzativa a seguito di presentazione di nuova istanza corredata da nuova documentazione/certificazione. È riconosciuta prioritaria la situazione dei "dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare" e di quelli "impegnati in attività di volontariato", come previsti dall'art.7 del D. Lgs. n.165/2001. In tale ambito devono essere anche adeguatamente valutate le esigenze dei dipendenti con obbligo di assistenza ai familiari non autosufficienti o che necessitano di assistenza personale.

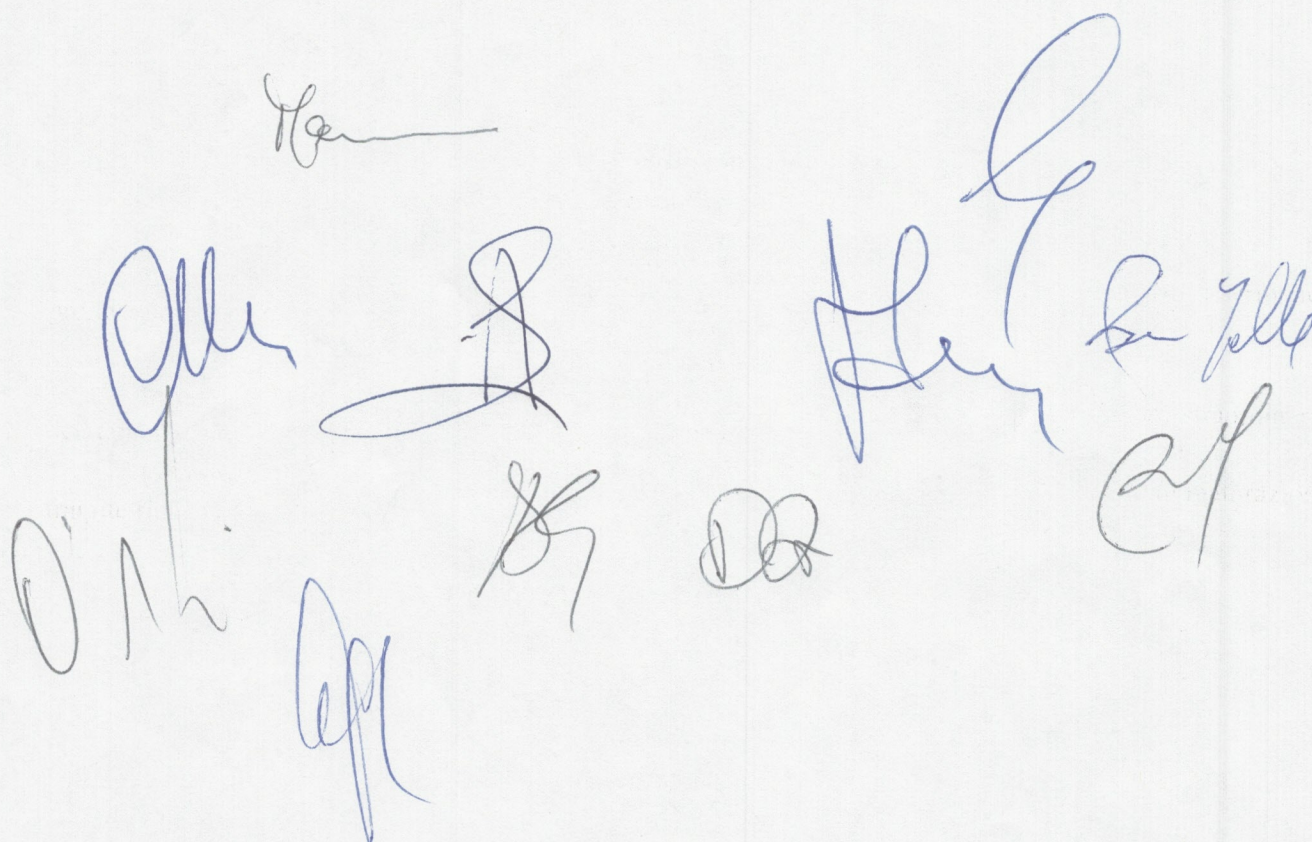
The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Hant', followed by a large 'Q' and 'M' with a dot. In the center, there are several sets of initials, including 'Olu', 'AP', and a large 'C'. To the right, there are more initials, including 'AG' and 'RP'. On the far right, there is a large, stylized signature that appears to be 'H. S. B. G. L. L.'.

Art.23 modificato comma 4

Banca delle ore

[art. 7 co.4 lett.o) e art. 33 CCNL 2019-2021]

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.
3. In tale conto confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue.
4. Le ore accantonate vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione tramite riposo compensativo.

The image shows several handwritten signatures in blue ink. At the top left is a single horizontal line. Below it, there are several groups of signatures. On the left, there is a large 'O' followed by 'M' and 'A'. In the center, there is a large 'S' followed by 'B' and 'D'. On the right, there is a large 'P' followed by 'L' and 'C'. There are also some smaller, less distinct signatures scattered around.

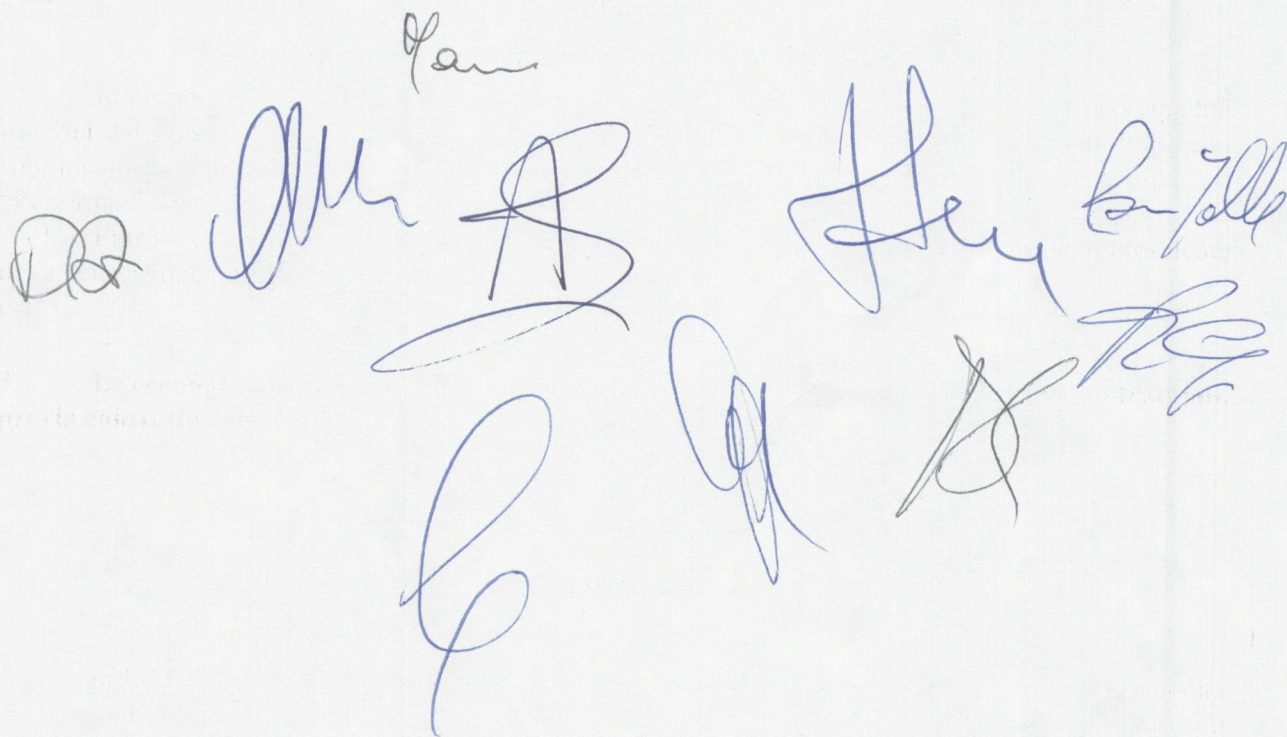
Art.40 modificato comma 2

Ripartizione e assegnazione delle risorse destinate alla performance

1. In fase di Accordo Decentrato annuale, vengono destinate le risorse necessarie per la premialità prevista dal presente Capo del CDI. Le risorse finanziarie del fondo, destinate alla produttività, con riferimento all'art. 80 del CCNL 2019-2021, sono ripartite tra "Performance Organizzativa" e "Performance Individuale".

2. Entro e non oltre trenta giorni dalla sottoscrizione dell'Accordo Decentrato annuale, il Presidente della delegazione trattante procederà al calcolo delle quote massime spettanti ad ogni Settore (vedi art. 43 e 45).

3. Le economie risultanti saranno ripartite per il finanziamento degli altri istituti contrattuali, previa contrattazione con la parte sindacale della delegazione trattante.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, with some being more legible and others being highly stylized or cursive. There is no accompanying text or list of names for these signatures.

Art.50 modifica al c. 5

Indennità condizioni di lavoro - Criteri

[art. 70-bis CCNL 21-05-2018, art. 84-bis CCNL 2019-2021]

Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro", nella misura giornaliera massima di 15 euro destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

Si conviene che il **disagio** è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) ed è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo o tali da incidere negativamente ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa e continuativa;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare disagio connesso all'espletamento di tipologie di lavoro esterno estremamente disomogenee tra loro;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità; la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità, quali ad esempio:
 - fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;
 - garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile;
 - polizia mortuaria.

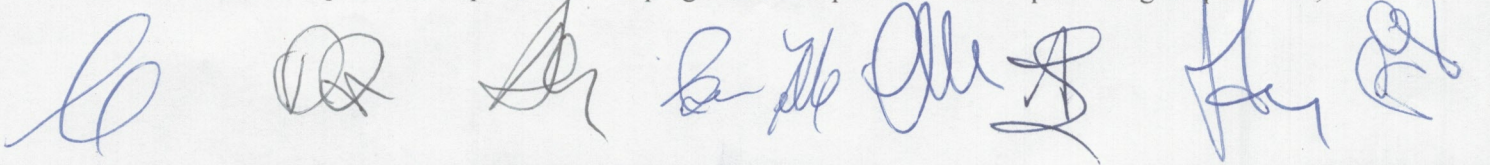
L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze ed è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si conviene che il **rischio** rappresenta una situazione o condizione lavorativa ed è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

L'erogazione dell'indennità ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale,



preventivamente e formalmente individuato, avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze ed è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

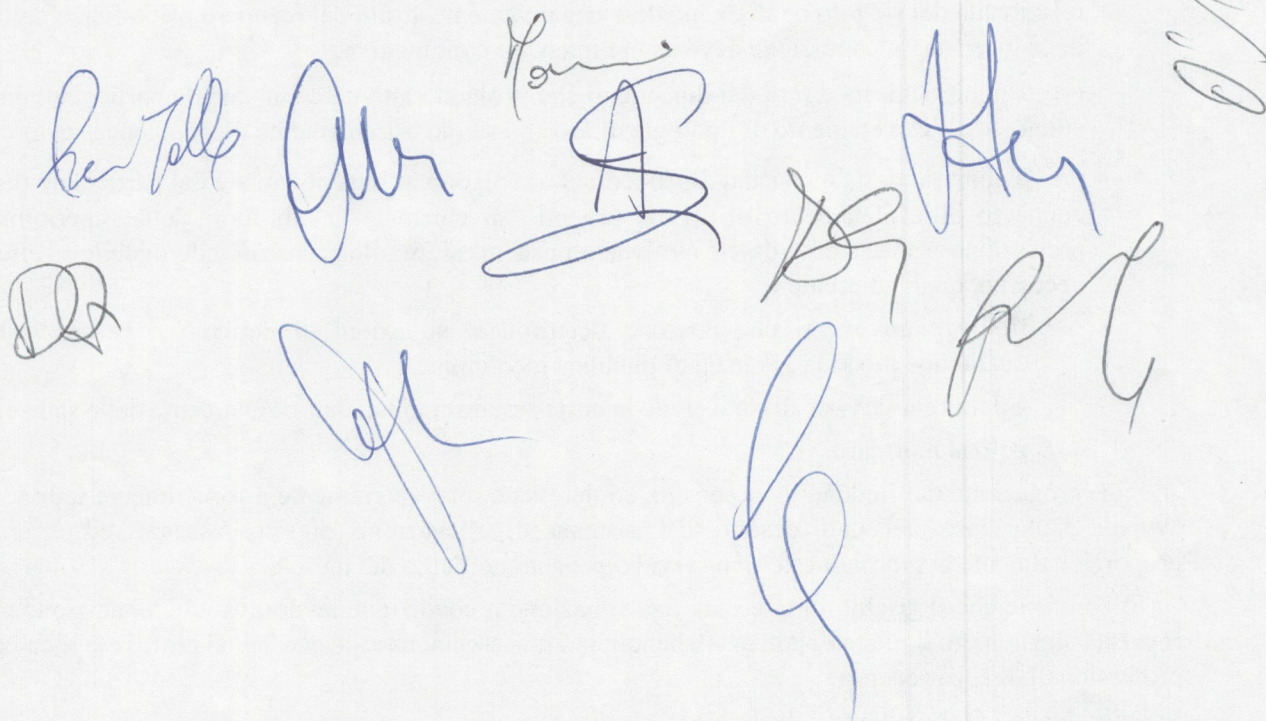
4. Si individuano i fattori impicanti maneggio valori come segue:

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

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

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti: dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili; dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. In sede di Accordo Decentrato annuale sulla ripartizione delle risorse disponibili si stabilisce per tali indennità condizioni di lavoro l'importo giornaliero di €. 1.50.

The block contains several handwritten signatures in blue ink. There are approximately 10-12 distinct signatures scattered across the lower half of the page. Some are large and bold, while others are smaller and more cursive. The signatures appear to be of various individuals, likely representing different departments or roles in the organization.

Art.51 modificato c.3 e 4
Indennità per specifiche responsabilità
[art. 84 CCNL 2019-2021]

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ (ad esclusione del personale con incarico di EQ), debbano intendersi quelle collegate all'affidamento di incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla restante parte dei dipendenti della stessa categoria.

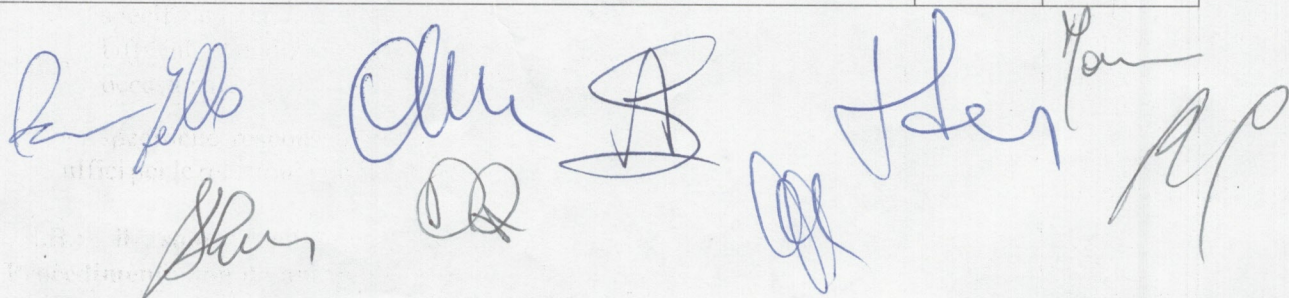
2. Le specifiche responsabilità di cui al presente articolo sono conferite, a monte, con Determina del Responsabile del Settore E.Q. (o, in funzione del tipo di nomina/incarico, con Decreto del Sindaco) che costituisce condizione essenziale per il riconoscimento del compenso. Tali provvedimenti possono riguardare:

- l'affidamento di specifiche responsabilità organizzative e di coordinamento di Servizio/Ufficio/Squadre di operai;
- l'affidamento di specifici incarichi temporali che comportano attività con rilevanza esterna.

3. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di cui al precedente comma 1 e che giustificano la corresponsione di un apposito compenso, sono così individuabili:

I - Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale appartenente a qualsiasi area di classificazione	Importo annuo spettante
--	-------------------------

Responsabilità riferite a personale che:	€ 350,00 annui	nr.dip.ti
- abbia la qualifica e svolga le mansioni di Ufficiale di Stato Civile e/o Ufficiale di Anagrafe		2
- avendo già la qualifica di Messo Notificatore gli siano state specificatamente e formalmente attribuite anche le funzioni di Ufficiale Giudiziario che svolge con continuità e in modo non occasionale		1
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico		1
N.B.: il solo assolvimento dell'incarico di Responsabile del Procedimento non dà automatico diritto alla indennità di responsabilità		
II - Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'area Operatori esperti		Importo annuo spettante
Responsabilità riferite a personale formalmente incaricato del coordinamento di dipendenti di area inferiore o eguale (operatori esperti) - Squadre di operatori e/o operatori esperti		500 euro



IV - Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'area Istruttori	Graduazione del compenso annuo spettante
Responsabilità riferite a personale formalmente incaricato di: a- Responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (Servizio) [punti 60/100] b- Coordinamento di altri dipendenti di pari o inferiore categoria assegnati alla struttura di cui al punto "a" [punti 40/100]	
N.B.: il solo assolvimento dell'incarico di Responsabile del Procedimento non dà automatico diritto alla indennità di responsabilità.	

4. Si stabilisce che agli ex Vicari (anche Responsabili di servizio) viene corrisposta una indennità di €. 1.500,00 annua (rapportata alle ore settimanali) da gennaio 2023 sino alla cessazione della carica in quanto con nota del 07.07.2023 il Segretario dr. Ensabella ha chiesto ai Responsabili di P.O. la revoca delle nomine dei vicari dei titolari di posizione organizzativa, in ossequio alle direttive verbali impartitegli dal Sindaco.

Ai Responsabili di Servizio verrà corrisposta una indennità di €. 1.200,00 annua (rapportata alle ore settimanali).

5. La corresponsione dei compensi è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate ed è calcolata in riferimento ai mesi di servizio prestato.

TITOLO VIII
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art.53 modificato c. 4 e 5

Indennità di funzione [art. 97 CCNL 2019-2021]

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 56-sexies del CCNL 2016-2018 e all'art. 97 del CCNL 2019-2021, è istituita la indennità di funzione per i compiti di responsabilità assolti dal personale della polizia locale, sia esso inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari ed EQ (ad esclusione del personale con incarico di EQ).

2. Per incarichi di responsabilità si devono intendere quei compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, e quindi collegate all'affidamento di incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla restante parte dei dipendenti della stessa categoria/grado.

3. Le specifiche responsabilità di cui al presente articolo sono conferite con Determina del Responsabile del Settore E.Q., ~~o con Decreto del Sindaco~~, che costituisce condizione essenziale per il riconoscimento del compenso. Tali provvedimenti possono riguardare:

- l'affidamento di specifiche responsabilità di organizzative e di coordinamento di Servizio/Ufficio;
- l'affidamento di specifici incarichi temporali che comportano attività con rilevanza esterna (non è intesa tale la rilevazione delle infrazioni al Codice della Strada, rientrante fra le ordinarie attività della Polizia Municipale/Locale).

4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli istruttori e dei funzionari (ex categorie C e D) e i relativi compensi, sono i seguenti:

I - Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'area Istruttori	Graduazione del compenso annuo spettante
Responsabilità riferite a personale formalmente incaricato di: a- Responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (Servizio) [punti 60/100] b- Coordinamento di altri dipendenti di pari o inferiore categoria assegnati alla struttura di cui al punto "a" [punti 40/100]	
N.B.: il solo assolvimento dell'incarico di Responsabile del Procedimento non dà automatico diritto alla indennità di responsabilità.	

5. Viene stabilita la misura economica di €. 1.200,00 per l'indennità di funzione. La corresponsione dei compensi è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate ed è calcolata in riferimento ai mesi di servizio prestato.

6. Con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, il Responsabile E.Q. del Settore Personale informerà i sindacati firmatari del CCI e le RSU sulla corresponsione di detta indennità.

Art. 54 modificato c.6
Indennità di servizio esterno
[art. 100 CCNL 2019-2021]

1. Al personale della Polizia Municipale/Locale che svolge la sua attività in modo continuativo all'esterno, intendendo come tale l'attività svolta per almeno il 90% dell'impegno orario giornaliero, è erogata l'indennità di servizio esterno, nella misura determinata in sede di Accordo Decentrato annuale per la ripartizione delle risorse disponibili.
2. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende anche quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'Ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici se ciò costituisce condizione indispensabile per lo svolgimento della attività esterna. Condizione per la erogazione della indennità è che la stessa sia svolta all'esterno per almeno il 60% dell'impegno orario. In questi casi la misura della indennità di cui al comma precedente è ridotta del 50%.
3. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 60% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
4. Poiché l'espletamento di ogni attività in servizio esterno richiede comunque una preliminare/consequente attività da espletare in ufficio, si concorda che, in ogni caso, l'indennità di cui al presente articolo, non può essere erogata per un numero di giornate superiori ai 2/3 del totale delle giornate lavorate nel mese. A tale limite non concorrono le giornate di servizio prestato per eventi/manifestazioni esterne, quali ad esempio feste patronali, commemorazione dei defunti, manifestazioni sportive e/o culturali, concerti, ecc.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene sulla base dell'esistenza delle condizioni di cui ai precedenti commi 1 e 2 attestati dal Responsabile del Settore E.Q. in relazione agli ordini di servizio ed al tipo di servizio effettivamente svolto.
6. In sede di Accordo Decentrato annuale sulla ripartizione delle risorse disponibili si stabilisce per tale indennità di servizio esterno l'importo giornaliero di €. 1.50 2,00.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]