

COMUNE DI BORGIALLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Triennio 2024-2026

L'anno 2024 il giorno DUE del mese di DICEMBRE alle ore 10.30 in una sala della sede municipale, si è riunita la delegazione trattante la contrattazione decentrata sotto la presidenza del Segretario Comunale (che assiste da remoto), composta da:

per la delegazione datoriale:

Presidente/Segretario c.le

Daniele Franceschina

Responsabile dei Servizi Finanziari

per la delegazione sindacale:

Rappr. territoriale UIL

ASSENTE

Rappr. territoriale CISL

ASSENTE

Rappr. territoriale CGIL

PRESENTE –

Gianluca Ossola

RSU

Mariagrazia Nemour

LE PARTI

si danno atto di aver raggiunto la presente **intesa relativa alle MODALITÀ DI UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE, DA DETERMINARE CON CADENZA ANNUALE, PER GLI ANNI 2024, 2025, 2026**. Sono fatte salve le procedure da osservare circa l'autorizzazione da parte della Giunta Comunale alla sottoscrizione del presente atto.

Articolo 2	<i>Oggetto, campo di applicazione e durata</i>
Articolo 3	<i>Interpretazione autentica delle clausole controverse</i>
Articolo 4	<i>Costituzione e utilizzo del fondo risorse decentrate. Anno 2023</i>
Articolo 5	<i>Criteri per utilizzo risorse disponibili</i>
Articolo 6	<i>Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge</i>
Articolo 7	<i>Progressioni economiche all'interno delle aree</i>
Articolo 8	<i>Obiettivi di performance</i>
Articolo 9	<i>Indennità di condizioni di lavoro</i>
Articolo 10	<i>Indennità per specifiche responsabilità</i>
Articolo 11	<i>Indennità al personale di Polizia Locale</i>
Articolo 12	<i>Differenziazione del premio individuale</i>
Articolo 13	<i>Compensi diretti ad incentivare la performance individuale</i>
Articolo 14	<i>Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione</i>

Articolo 1

Quadro normativo e contrattuale.

Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei C.C.N.L. del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo C.C.N.L.);
- b) il D.Lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) il D.Lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*";
- e) il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, da ultimo modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 24 del 30/03/2023;
- f) C.C.N.L. comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06/07/1995, 13/05/1996, 31/03/1999, 1/04/1999, 14/09/2000, 22/01/2004, 9/05/2006, 11/04/2008, 31/07/2009, 21/05/2018.

Articolo 2

Oggetto, campo di applicazione e durata

Il presente CCI ha durata triennale, dal 01/01/2023 al 31/12/2025, per la parte normativa e durata annuale, per il solo 2024, per la parte relativa ai criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

Esso si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso l'ente a tempo indeterminato, a tempo pieno e a tempo parziale.

Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dalla data di stipula formale del presente contratto, che avviene dopo aver acquisito l'autorizzazione da parte della Giunta.

Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

Articolo 3

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, dinorma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Articolo 4

Costituzione e utilizzo del Fondo Risorse Decentrate ANNO 2024

La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione ed è stata effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione stessa.

Il fondo destinato per l'anno 2024 al finanziamento del trattamento accessorio è stato costituito con la determinazione del Responsabile del Settore Servizio Finanziario n.91 del 29/05/2024, mentre gli indirizzi e le direttive impartite dall'Amministrazione con le deliberazioni della Giunta Comunale n.48 del 27/08/2024 e n.55 del 15/10/2024.

In questa sede il fondo viene integrato dal "Contributo Investimento 1.4 "Servizi e cittadinanza digitale – Misura 1.4.4. 'Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale – Adesione dello Stato Civile digitale (ANSC)'" pari a €3.928,40 da cui viene decurtato il costo per l'acquisto del software di funzionamento che ammonta a €2.684,00, per un totale netto di €1.244,40 al lordo degli oneri riflessi comunali.

Il fondo risulta dunque così costituito:

ORIGINE RISORSE	STABILI	VARIABILI
Unico importo consolidato anno 2017	7.795,00	
Incremento art. 67 c. 2 lett. a C.C.N.L. 21/05/2018 (€ 83,20 per dipendente al 31.12.2015)	332,80	
Differenziali progressione economiche orizzontali	220,35 239,20	
Importo RIA (retribuz. anzianità) e assegni "ad personam" - personale cessato anno 2017 - 2021		
Importo RIA (retribuz. anzianità) e assegni "ad personam" - personale cessato anno 2022		
Incremento art. 79, comma 1, lett. b) C.C.N.L. 16/11/2022 (€ 84,50 per le unità di personale al 31/12/2018, riferimento anno 2024)	338,00	
Risorse di cui all'art. 79, comma 1, lett. c) C.C.N.L. 16/11/2022 (incrementi stabili della dotazione organica)		
Risorse di cui all'art. 79, comma 1, lett. d) C.C.N.L. 16/11/2022 (differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76, riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi delle posizioni iniziali)		
Quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	4.182,25	
Frazione di RIA dipendenti cessati 2022		
Integrazione risorse per max 1,2% monte salari 1997		
Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali ed politica retributiva dell'ente		
Obiettivi di <i>performance</i> SAI		4.137
Risorse di cui all'art. 98 comma 1, lett. c) "Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada"		
Eventuali risorse residue dell'anno 2022, accertate a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del contratto collettivo del 1/04/1999		

Incremento art. 79, comma 3 C.C.N.L. 16/11/2022 (Incremento risorse nella misura massima dello 0,22% del monte salari 2018)		274,12
Incremento art. 79, comma 1, lett. b) C.C.N.L. 16/11/2022 (€ 84,50 per le unità di personale al 31/12/2018, riferimento anno 2022 e 2021)		
Risorse specifiche disposizioni di legge (Funzioni tecniche, Imu, Istat etc.)		17000
Digitalizzazione Stato Civile		1.244,00
DI 13/2023 – Fondi PNRR 5% parte stabile 2016		389,75
Decurtazione consolidata anni 2011-2014 (art. 9, c. 2-bis D.L. 78/2010)		-
Decurtazione per rispetto del limite 2016 - Art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017		- 90
TOTALE	13.107,60	22.954,87

**Ammontare complessivo delle risorse da destinare al trattamento accessorio
anno2024**

36.062,47

Il fondo in oggetto verrà utilizzato indicativamente come indicato nel seguente prospetto, entro i budget stabiliti, e secondo quanto specificato in dettaglio negli articoli dal n. 5 al n. 14 del presente CCI.

PROSPETTO RIEPILOGATIVO UTILIZZO FRD ANNO 2024

DIFFERENZIALI STIPENDIALI (ex p.e.o.) del personale dipendente:	
SPESA PRESUNTA 2024 per progressioni già assegnate	6.027,20
NUOVI DIFFERENZIALI STIPENDIALI	
Stanziamento dal 01/01/2023 per nuovi differenziali	
INDENNITÀ DI COMPARTO:	
SPESA PRESUNTA 2024 per quota a carico Fondo	1.771,92
Differenziali stipendiali B3-B1 e D3-D1	4.182,25
PEO	750
INDENNITÀ	
PER CONDIZIONI DI LAVORO (rischio e maneggio valori)	
PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art. 84 C.C.N.L. 16/11/2022)	0
PER SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE	
DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE	
PERFORMANCE individuale e collettiva	4.137
	950
OBIETTIVI DI PERFORMANCE:	
Prosecuzione progetto SAI	4.137
Servizio di turnazione Polizia Locale	
Protezione Civile, con riguardo alla reperibilità degli addetti al servizio	
Servizio di sgombero neve, insabbiatura marciapiedi	950
Obiettivi di mantenimento	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE:	
Istat e digitalizzazione Stato Civile	1.244
	2000
Recupero evasione TARI e IMU	
Incentivi funzioni tecniche D.Lgs. 50/2016	15.000
TOTALE	36.062,47

Criteri per utilizzo risorse disponibili

Le risorse decentrate **stabili** sono destinate, secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti, attraverso la contrattazione integrativa avente cadenza annuale, al trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità nel tempo.

Le parti convengono di destinare per il 2024 la quota delle risorse stabili ancora disponibile dopo il pagamento delle progressioni orizzontali esistenti (ora "differenziali stipendiali") e dell'indennità di comparto, a una nuova progressione orizzontale al personale dell'ufficio demografico e al riconoscimento di indennità per specifiche condizioni di lavoro.

Le risorse decentrate **variabili** sono destinate secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti, attraverso la contrattazione integrativa avente cadenza annuale, al trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di variabilità.

Articolo 6

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi funzioni tecniche (art. 113, D.Lgs. 50/2016);
- incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
- compensi ISTAT (art.70 ter C.C.N.L. 21/05/2018).

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile del Settore competente. Per i titolari di incarico di Elevata Qualificazione vi provvede il Segretario Comunale.

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, c. 3, lett. c) del C.C.N.L. 21/05/2018, richiamato dall'art. 79, comma 2, lett. a) del C.C.N.L. 16/11/2022.

Per l'anno 2024 le risorse si quantificano nell'importo presunto di seguito indicato:

- a) le risorse destinate all'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero TARI e IMU (art. 1, c. 1091 Legge 145/2018) sono presuntivamente quantificate in **€ 2.000,00**;
- b) le risorse destinate all'incentivazione del personale che svolge funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016) sono presuntivamente quantificate in **€ 15.000,00**.
- c) **le risorse Istat inerenti il censimento e le risorse per la digitalizzazione dello Stato Civile sono quantificate in €1.244,00**

Articolo 7

Progressioni economiche all'interno delle aree

L'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 14 del C.C.N.L. 16/11/2022 (ai sensi dell'art. 52 comma 1-*bis* del D.Lgs. n. 165/2001), si realizza mediante l'attribuzione di "*differenziali stipendiali*" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del C.C.N.L. 16/11/2022.

L'ente riconosce le progressioni economiche in base ai seguenti criteri generali:

- a) nei limiti delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione integrativa per l'anno di riferimento;
- b) in relazione ai criteri individuati successivamente.

Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive:

1. verrà indetta apposita selezione per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali per il personale inquadrato nelle aree degli Operatori esperti, degli **Istruttori** e dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione del Comune di Borgiallo, con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio dell'anno di selezione.
2. Per la partecipazione alla procedura selettiva saranno richiesti i seguenti requisiti:
 - a) tre anni di servizio nel comparto funzioni locali al 31.12 dell'anno precedente alla selezione;
 - b) non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 2 anni (per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate);
 - c) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
3. Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale, come di seguito indicato:

Criteri specifici di valutazione:	Punteggio da riconoscere:	Peso attribuibile
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (allegati C o E del sistema di valutazione) o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di	max 60	60%

assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.		
Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 del C.C.N.L. 16/11/2022, alla data del 31.12 dell'anno precedente alla selezione, considerando utili tutti i periodi coperti da contribuzione figurativa ai fini previdenziali (non saranno quindi considerati utili periodi di aspettative e di congedi non retribuiti), con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione. Il punteggio sarà attribuito secondo la seguente formula: Punteggio = (punteggio massimo) x (n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato) / (n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area contrattuale).	max 40	40%

4. Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti secondo la tabella su indicata. Inoltre ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto pari al 3%.
5. Sarà formulata una graduatoria per ciascuna Area contrattuale.
6. Per gli anni 2025 e 2026 il numero dei differenziali attribuibili verrà stabilito in sede di contrattazione. Potranno partecipare alla selezione i dipendenti che non abbiano beneficiato di progressione economica nel triennio di riferimento del presente CCI.

7. In caso di parità di punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:
 - a) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
 - b) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
 - c) maggiore età anagrafica.
8. I risparmi eventualmente prodotti in ciascuna Area potranno essere utilizzati complessivamente per arrotondamento all'unità superiore per l'attribuzione della progressione al primo dei richiedenti aventi diritto, purché non venga comunque superato il rapporto del 50% tra le progressioni assegnabili e gli aventi diritto.
9. La progressione economica è attribuita con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.
10. Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Articolo 8

Obiettivi di *performance*

L'ente ha destinato apposite risorse alla componente variabile, ai sensi dell'art. 79 del C.C.N.L. 16/11/2022, per il conseguimento di obiettivi dell'ente definiti nel Piano integrato di attività e organizzazione 2024/2026 approvato con deliberazione n. 5 del 25/01/2024, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale. Ha ritenuto quindi di valorizzare il seguente obiettivo:

PROGETTO SAI

Servizio di assistenza rifugiati	€ 4.137,00
----------------------------------	------------

PROGETTO DI MANTENIMENTO DEI SERVIZI	€ 950,00
---	-----------------

Articolo 9

Indennità condizioni di lavoro **(Art. 84-bis C.C.N.L. 16/11/2022)**

L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio e maneggio valori e viene riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti a tali condizioni. Deve trattarsi di modalità di prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, essendo queste già valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto.

Sono considerate attività a **rischio** quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Le parti concordano nel riconoscimento dell'indennità ai dipendenti con profilo di Collaboratore tecnico manutentivo della squadra esterna dei servizi tecnici, nella misura di € **2,00** giornalieri.

Le parti concordano nel riconoscimento dell'indennità **maneggio valori**, determinata in € **2,00** giornalieri, per n. 1 agente contabile del servizio economato.

Il responsabile del servizio interessato provvederà ad indicare all'ufficio personale il nominativo o i nominativi del/i dipendente/i interessato/i, nonché il numero delle giornate lavorative di effettivo svolgimento delle attività.

Articolo 10

Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 C.C.N.L. 16/11/2022)

Al personale inquadrato nelle aree degli Operatori esperti, degli Istruttori e dei Funzionari del Comune di Borgiallo (non titolare di un incarico di Elevata Qualificazione) può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità in presenza di svolgimento di compiti che comportino un livello di responsabilità distintivo rispetto alle competenze e mansioni contrattuali.

I requisiti minimi per il conferimento sono l'attribuzione di responsabilità di almeno un processo organizzativo complesso e/o l'attribuzione di responsabilità operative particolarmente rilevanti.

A titolo esemplificativo le tipologie di responsabilità che giustificano il conferimento possono essere:

- responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in progetti finanziati dal PNRR;
- responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alla qualifica di responsabile dei Tributi;
- responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Reg. UE 2016/679);

- responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs. 82/2005);
- responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi, da svolgersi in autonomia organizzativa;
- responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
- responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dall'art. 31 D.Lgs n. 50/2016 e dall'art. 15 del D.Lgs. 36/2023;
- responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Inoltre il conferimento in oggetto può riguardare responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe e di Responsabile dell'Ufficio elettorale a cui viene riconosciuta un'indennità pari a € 300,00 annuali a valere sul budget complessivo di cui al punto precedente.

Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile di settore competente a consuntivo.

Il Segretario Comunale, con il supporto dell'Ufficio Personale e tenuto conto di quanto previsto nel Piano integrato di attività e organizzazione approvato annualmente con deliberazione della Giunta comunale, procede alla eventuale graduazione, alla integrazione o alla modifica delle indicazioni dei responsabili e all'individuazione definitiva delle specifiche responsabilità e dell'ammontare delle relative indennità, tenendo conto delle risorse disponibili.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. È altresì esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio, o responsabilità.

Le indennità per specifiche responsabilità, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.

Articolo 11

Indennità al personale di Polizia Locale

Al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza compete l'**indennità di servizio esterno** di cui all'art. 100 C.C.N.L. 16/11/2022.

L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. La misura dell'indennità è fissata in € 2,00 giornalieri, da rapportare alle giornate di effettivo servizio esterno, come attestate dal Responsabile del settore.

Al personale di Polizia Locale inquadrato nelle aree degli Istruttori e dei Funzionari del Comune di Borgiallo (non titolare di un incarico di Elevata Qualificazione), può essere attribuita l'**indennità di funzione** prevista all'art. 97 del C.C.N.L. 16/11/2022 per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. La misura dell'indennità è stabilita nella misura massima di € 1.400,00 annuali, da erogare ai dipendenti individuati dal responsabile di settore competente e da rapportare all'effettivo svolgimento dei compiti di responsabilità, come attestato dal responsabile a consuntivo.

Articolo 12

Differenziazione del premio individuale

Ai fini dell'individuazione della fascia di eccellenza (art. 81 del C.C.N.L. 16/11/2022) le parti concordano nel riconoscere il premio di *performance*:

- nella misura del 70% riferito alla *performance* organizzativa;
- nella misura del 30% riferito alla *performance* individuale.

Viene quindi individuato un importo corrispondente al 30% del valore medio pro capite del premio di *performance* individuale attribuibile al personale valutato positivamente.

Per il triennio 2023-2025 la maggiorazione è attribuita al 10% del personale interessato alla valutazione. In caso di pari merito precede chi ha maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione.

Articolo 13

Compensi diretti ad incentivare la *performance* individuale

I risparmi determinati a consuntivo sulle diverse voci di spesa di cui agli articoli precedenti concorrono ad aumentare la quota di risorse da destinare alla *performance*, da utilizzarsi con le modalità di seguito indicate.

I benefici economici verranno erogati al singolo dipendente a seguito della compilazione, da parte del Responsabile del settore, della **SCHEDA DI VALUTAZIONE**. Il Responsabile provvede alla valutazione individuale al termine del periodo di riferimento e provvede a consegnare ai singoli dipendenti la relativa scheda di valutazione.

La valutazione individuale riguarda tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato. I compensi diretti ad incentivare la produttività spettano anche al personale a tempo parziale, in proporzione al servizio prestato, nonché al personale assunto e a qualsiasi titolo cessato nel corso dell'anno di riferimento, in rapporto al periodo di servizio prestato.

I dipendenti che percepiscono gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (per esempio incentivi tecnici, incentivi per recupero evasione tributi, ecc.) nonché compensi di cui al presente contratto per indennità o obiettivi di *performance*, esclusi i compensi relativi all'indennità per condizioni di lavoro e i compensi per turnazione e per reperibilità, subiranno una decurtazione del premio di *performance* come diseguito precisato:

- fino a € 1.100,00 di compenso: nessuna decurtazione di premio di *performance*;
- da € 1.100,01 a € 2.000,00: 25% di decurtazione;
- oltre i € 2.000,00: 60% di decurtazione.

Gli importi non erogati - a causa della valutazione non ottimale e delle decurtazioni effettuate - verranno nuovamente ripartiti tra tutti i dipendenti con le modalità e proporzioni sopra specificate.

Articolo 14

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle posizioni stesse.

La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari dell'incarico quale *performance*

individuale e *performance* organizzativa, secondo le previsioni del vigente Regolamento per l'istituzione delle Elevate Qualificazioni ed il conferimento dei relativi incarichi.

Letto, approvato e sottoscritto.

f.to Daniele Franceschina

f.to Gianluca Ossola

f.to Mariagrazia Nemour