

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2023 - 2025 E PARTE ECONOMICA PER L'ANN. 2023

In data 28.12.2023 presso la residenza municipale del Comune di OLMEDO, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente	Segretario comunale	P [X] A[]
Componente	Responsabile dell'Area Finanziaria	P [X] A[]
Componente	Responsabile dell'Area Amministrativa	P [X] A[]

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	P [] A[X]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	P [] A[X]
OO.SS. Territoriale	CISL FP Sassari - Gianfranca Solinas	P [X] A[]
R.S.U. Aziendale	Pinna Giacomo Francesco	P [X] A[]
R.S.U. Aziendale	Salaris Gabriella	P [X] A[]

Handwritten signatures:
Allan
Eist
P
al
m

SOMMARIO

Sommario

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI	4
<i>Art. 1 Quadro normativo e contrattuale</i>	4
<i>Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria</i>	4
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	6
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI	6
<i>Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto</i>	6
<i>Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi</i>	6
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE	7
CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	7
<i>Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree</i>	7
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	11
<i>Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ</i>	11
CAPO III DISPOSIZIONI PER LE UNIONI DI COMUNI E I SERVIZI IN CONVENZIONE	12
<i>Art. 7 Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni</i>	12
<i>Art. 8 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione</i>	12
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO	13
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO	13
<i>Art. 9 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente</i>	13
<i>Art. 10 Reperibilità</i>	14
<i>Art. 11 Turnazioni</i>	14
<i>Art. 12 Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti</i>	15
<i>Art. 13 Lavoro straordinario e Banca delle ore</i>	15
<i>Art. 14 Flessibilità dell'orario di lavoro</i>	16
<i>Art. 15 Orario multiperiodale</i>	16
<i>Art. 16 Servizio mensa e buono pasto [facoltativo]</i>	17
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE	18
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ	18
<i>Art. 17 Quantificazione delle risorse</i>	18
<i>Art. 18 Strumenti di premialità</i>	18
<i>Art. 19 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie</i>	20
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE	21
<i>Art. 20 Premio correlato alla performance organizzativa</i>	21
<i>Art. 21 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione</i>	22
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ	24
<i>Art. 22 Principi generali</i>	24
<i>Art. 23 Indennità condizioni di lavoro</i>	24
<i>Art. 24 Indennità per specifiche responsabilità</i>	28
CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT	34
<i>Art. 25 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge</i>	34
<i>Art. 26 Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici</i>	35
<i>Art. 27 Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate</i>	35
<i>Art. 28 Welfare integrativo</i>	36
TITOLO VI SEZIONI SPECIALI	36
CAPO I PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO	36
<i>Art. 29 Incentivi personale educativo e scolastico</i>	36
CAPO II POLIZIA LOCALE	36
<i>Art. 30 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato</i>	36
<i>Art. 31 Proventi delle violazioni al codice della strada</i>	37
<i>Art. 32 Indennità di servizio esterno</i>	37
<i>Art. 33 Indennità di funzione del personale della polizia locale</i>	39
TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI	40

Art. 34 Salute e sicurezza sul lavoro.....	40
Art. 35 Disposizioni finali.....	41
Art. 36 Quantificazione fondo 2023.....	41
Art. 37 Destinazione fondo 2023.....	41

APPENDICE - BOZZA DI REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE

E RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI RELATIVI ALLE FUNZIONI TECNICHE.....

LE PARTI COME SOPRA COSTITUITE

RICHIAMATE:

- la Determina Dirigenziale n. 2023/802 del 28.11.2023 della Responsabile del Servizio Personale, avente per oggetto: "COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023 (CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022);
- la Delibera di Giunta Comunale n. 129 del 07.12.2023 avente come oggetto: "CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA 2023-2025 PARTE NORMATIVA E 2023 PARTE ECONOMICA - CONFERMA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA E DIRETTIVE";

DATO ATTO che con deliberazione n. 139 del 28.12.2023 la Giunta Comunale ha autorizzato la stipula del CCI parte normativa 2023-2025 ed economica 2023, in conformità all'ipotesi di contratto del 18.12.2023;

VISTI i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto;

STIPULANO

il presente CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) parte normativa 2023-2025 ed economica 2023, che si sostanzia di n. 37 articoli, della bozza di Regolamento sugli incentivi tecnici, e degli Allegati Costituzione del Fondo risorse decentrate 2023 e Destinazione Risorse del Fondo 2023, in conformità all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo concordata tra le parti in data 18.12.2023

Spini

[Signature]

[Signature]

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Disposizioni Generali

Art. 1


Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 10 del 10.02.2023 e modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 68 del 20.07.2022;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, richiamato nello stesso Regolamento degli uffici e dei servizi, già approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione dei Comuni del Coros n. 15 del 05.04.2018 ed applicabile con decorrenza 2019 ai Comuni dell'Unione aderenti;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia. Per i dipendenti a tempo



TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. 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.
2. 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, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

The image shows several handwritten signatures in black ink, likely representing the parties to the agreement. There are approximately five distinct signatures scattered in the lower right quadrant of the page. The signatures are cursive and vary in style, some appearing more formal and others more casual.

TITOLO III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I
Nuovo sistema di classificazione

Art. 5
Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)¹

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'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 CCNL 16/11/2022;
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali ammontano a € 0,00 per le annualità 2023 e 2024, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto².
- b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili negli anni 2023 e 2024 per ciascuna Area contrattuale è pari a 0. Le parti concordano di definire entro la prima semestralità degli anni successivi il numero dei differenziali attribuibili.³

B) Requisiti di partecipazione

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi **3 anni** non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- b) 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

¹ c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

² I differenziali stipendiali possono essere attribuiti solo nel caso in cui **non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile**, 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 del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000

³ Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente.



comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	40	==	100
Collaboratori (Operatori esperti)	70	20	10	100
Istruttori	70	20	10	100
Funzionari E.Q.	80	10	10	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la 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.

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.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità 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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;

b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;

c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con decorrenza 2023 e con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)

AREA COLLABORATORI (Operatori esperti)	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria inferiore (Scuola media)	
Titolo	Punti max 10
Diploma quinquennale di scuola secondaria superiore (di secondo grado)	1
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
Titolo di accesso: laurea triennale	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

gan  

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e A, B e C per Collaboratori (Operatori esperti), Istruttori e Funzionari EQ.

(Facoltà art 14 comma 2 lettera f CCNL 16/11/2022, che si può inserire nel CCDI):

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente
- d) maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.



Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)⁴

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione applicando la percentuale del totale delle retribuzioni di risultato sul totale delle retribuzioni di posizione, su ciascuna retribuzione di posizione determinata

;

c) 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.

4. Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.

4

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;



Capo III

Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione

Art. 7

Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni

(art. 22 CCNL)⁵

1. Ai sensi dell'art. 22, comma quinto, del CCNL 16 novembre 2022 l'Unione riconosce al personale del Comune utilizzato dall'Unione anche a tempo parziale, i trattamenti accessori previsti dall'art. 80 del CCNL.
2. A tal fine la destinazione del fondo di cui all'art. 80 allegata al presente contratto decentrato integrativo non comprende tali emolumenti che saranno erogati direttamente dall'Unione al personale del Comune utilizzato dalla stessa.

Art. 8

Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione

(art. 23 CCNL)⁶

1. L'Ente utilizzatore prevede, con oneri a carico del proprio Fondo, gli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL.
2. A tal fine la destinazione del fondo allegata al presente CCDI comprende gli emolumenti di cui all'art. 80 del CCNL del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, e non comprende gli incentivi di cui all'art. 80 del personale utilizzato a tempo parziale da altri enti.

⁵ Si tratta di una facoltà ai sensi dell'art. 22, comma 5, CCNL 2019/2021.

⁶ Si tratta di una facoltà ai sensi dell'art. 23, comma 3, CCNL 2019/2021

TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 9

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)⁷

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

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

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

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo

⁷ n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;

Cipriani

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 10 Reperibilità

(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)⁸

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza *mensile/annuale*, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 6 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Per le giornate eccedenti le sei mensili, e soltanto qualora non sia possibile, per esigenze di ufficio, adottare soluzioni alternative, l'indennità viene incrementata a euro 12,00, per ogni turno di dodici ore.
5. Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti per l'annualità 2023:

Servizi per cui è stata istituita la reperibilità	n. addetti	Somma annua prevista
Servizio pronto intervento operai Area Tecnica	3	2.000,00
TOTALE		€ 2.000,00

Art. 11 Turnazioni

(art. 7 comma 4 lett. ac) CCNL)⁹

1. 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 può essere superiore a 10.
2. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Dirigente/Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo

⁸ 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;

⁹ 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;

compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.

3. Ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste per l'annualità 2023 le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

Servizio in turno	n. addetti	Somma prevista
Agente di polizia locale	2 (fino al 31.08.2023) 1 (dal 01.09.2023)	€. 2.000,00
TOTALE		€. 2.000,00

5. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 20.

Art. 12

Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti¹⁰

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

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) non è prevista la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore:

Art. 13

Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) - art. 32 - art. 33 - art.29 CCNL)¹²

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. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art.33, è pari a 40 (*es.: 100*)
- b. 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 (*es.: 12 mesi*) mesi nei seguenti casi:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;

¹⁰ applicabile solo dove si riesce a dimostrare l'economia

¹¹ ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

¹²

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;

- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni

Art. 14

Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)¹³

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;
- b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Dirigenti/Responsabili/Segretario (*es: asilo nido; polizia locale; operai in squadra ecc.*)

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

Art. 15

Orario multiperiodale

(art. 7 comma 4 lett. q), e art 31 CCNL)¹⁴

1. Non è previsto, al momento, alcun orario multiperiodale.

¹³ p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

¹⁴ q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;

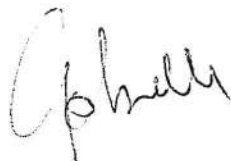
Art. 16
Servizio mensa e buono pasto [facoltativo]

(art. 7, comma 4, lett. aa) e art 35 CCNL)¹⁵

1. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro della durata di 20 minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:

- a) Addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sei ore di lavoro.
- b) Area della vigilanza
- c) Servizi bibliotecari

¹⁵ aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL



TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

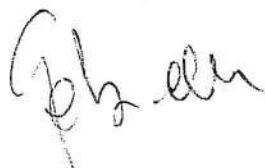
CAPO I
Risorse e Premialità

Art. 17
Quantificazione delle risorse


1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Le risorse disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 99.645,45, come da prospetto allegato per fare parte integrante e sostanziale del presente accordo, in cui vengono riportati gli importi di parte stabile e di parte variabile, soggette e non soggette al limite di cui all'art. 23 co. 2 D. Lgs. n. 75/2017
3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

Art. 18
Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;



- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.
- l) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, ai sensi dell'art. 79 co. 2 lett. c) CCNL 16.11.2022.

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Gola' followed by a long horizontal stroke. To the right, there are two more signatures, one above the other, both appearing to be 'Gola' with a long horizontal stroke.

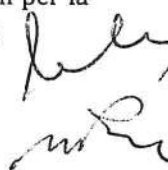
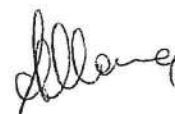
Art. 19

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)¹⁶

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, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, 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.
2. 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:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) 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;
 - c) 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;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) 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;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. 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.
4. **Per l'anno 2023**, in conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n. ... del ..., le **risorse decentrate disponibili** per la contrattazione integrativa, quantificate in € **35.320,44** tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte

¹⁶ 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;



variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022,¹⁷ sono ripartite come di specificato nel prospetto di ripartizione Fondo 2023 allegato al presente contratto per farne parte integrante e sostanziale,

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 20

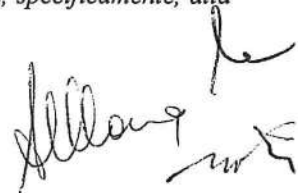
Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)¹⁸

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. In tale ambito 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.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).
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 dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.
4. Ai sensi dell'art. 81, comma 4, del CCNL 16.11.2022, le parti decidono di correlare l'effettiva erogazione delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate - costituzione), nell'anno 2023, per una quota pari a € 1.000 al raggiungimento di uno o più obiettivi individuati nel PIAO, riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

¹⁷ Art. 80 comma 3 CCNL "La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2."

¹⁸ b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;



Art. 21

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)¹⁹

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo 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 Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Come previsto nell'art. 17, comma 4, del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo art. 11, 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

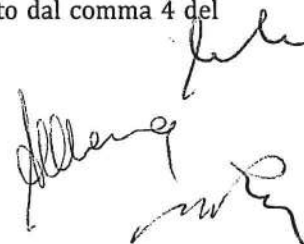
Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 [es: 180] giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
6. 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 punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
7. Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance dei dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per:
 - incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;

¹⁹ 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;



- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.)
- incentivi settore entrata ai sensi dell'art.1, comma 1091, della legge 145/2018 e s.m.i.

subirà le seguenti riduzioni:

<i>Incentivi</i>		<i>Performance individuale</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	<i>2.000,00</i>	<i>zero</i>
<i>Da 2.001,00</i>	<i>4.000,00</i>	<i>10%</i>
<i>Da 4.001</i>	<i>5.500</i>	<i>15%</i>
<i>Da 5.501,00</i>	<i>7.000,00</i>	<i>30%</i>
<i>Da 7.001,00</i>	<i>10.000,00</i>	<i>60%</i>
<i>Oltre</i>	<i>10.001,00</i>	<i>80%</i>

8. Al 30% [es:10%] dei dipendenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una **maggiorazione del premio individuale** nella misura del 30% -del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

$$P = F / [\sum \text{dip} + 0,3 \times (30\% \sum \text{dip})]$$

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 valutazione media del triennio;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

CAPO III Disciplina delle indennità

Art. 22 Principi generali

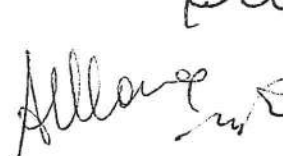
1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza di ciascun Responsabile di Area
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

Art. 23 Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)²⁰

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" 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.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
 - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della

20 d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;



giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

- b. 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; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
- d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc

3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

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

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;

6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:

- a. 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;
- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa,

Gou



dell'erep

mt
//

sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

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

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

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

9. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti 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.

10. 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.

11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, 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
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 - Euro 3,50 come segue:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio	€ 1,00	
B	personale esposto a disagio	€ 1,50	
C	personale con funzioni di agente C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00	€ 1,00	

Gen

contabile	C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500,00 ed € 1000,00	€ 1,5	
	C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1000,00	€ 2,00	

13. In caso di compresenza di più fattispecie:

- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) € 1,2/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C1) € 2,50/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C2) € 3,0/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C3) € 3,50/giorno

14. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

15. Le indennità condizioni di lavoro, per l'anno 2023, è attribuita, per i giorni di effettiva presenza e per l'importo giornaliero lordo ai dipendenti come di seguito riportato:

N.	Indennità	n. addetti	Importo giornaliero	Totale
A	Indennità di rischio	0	€ 1,00	€ 0,00
B	Indennità di disagio	3 (di cui n 2 part time 50%)	€ 1,50	€ 2.000
C1	Agente contabile	2	€ 1,00	€ 2000
		1	€ 1,50	
				€ 4.000

[Handwritten signatures and initials]

Art. 24
Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)²¹

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:
- a. specifiche 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 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - g. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - h. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - i. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - j. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

²¹ f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL



- k. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - l. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
 - m. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
- b) 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, come eventualmente integrata dagli enti;
- c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Dirigenti/Responsabili, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia come di seguito specificato, viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri, previa attribuzione formale dei compiti comportanti specifiche responsabilità con provvedimento del Responsabile dell'Area cui afferisce il dipendente. **Le parti convengono che le disposizioni del presente articolo decorrano dall'annualità 2024.**
2. Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several smaller initials on the right.

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 500,00

Punti da 40 a 49	Max	€. 320,00
Punti da 50 a 69	Max	€. 380,00
Punti da 70 a 89	Max	€. 440,00
Punti da 90 a 100	Max	€. 500,00

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e dirigenti.	Media	fino a 30
	Elevata	da 31 a 40
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 2 persone	fino a 10
3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.	Media	fino a 30
	Elevata	da 31 a 40

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

Gen

Luc
Allegri
ll

PER L'AREA ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 700,00

Punti da 40 a 49	Max	€. 460,00
Punti da 50 a 69	Max	€. 540,00
Punti da 70 a 89	Max	€. 620,00
Punti da 90 a 100	Max	€. 700,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. 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	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 40
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 41 a 50
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Almeno 2 persone	fino a 10
3. Responsabilità di procedimenti di entrata/spesa: Gestione capitoli per conto del Dirigente del Settore/Servizio	SI	fino a 10
4. 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).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 20

	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 21 a 30
5. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc	Graduabile in base alla frequenza della partecipazione	fino a 10

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

PER L'AREA FUNZIONARI EQ:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 900,00

Punti da 40 a 49	Max	€. 600,00
Punti da 50 a 69	Max	€. 700,00
Punti da 70 a 89	Max	€. 800,00
Punti da 90 a 100	Max	€. 900,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. 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	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 40
2. 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).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 25
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 40
3. Partecipazione a commissioni di gara,	Occasionale	fino a 10

Acc

R

Allan

fel

partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	Abituale	da 11 a 20
--	----------	------------

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100

2. 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**.

3. Le indennità di cui al presente articolo, 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 part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente/annualmente.

4. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.



Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature 'Geri', a signature 'L...', and several other initials and signatures.

CAPO IV
Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 25

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)²²

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 113 D.lgs. 50/2016 – art. 45 D. Lgs. n. 36/2023);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
 - f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente/Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Dirigente/il Segretario comunale.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a. proventi da sponsorizzazioni;
 - b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
5. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

²² g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;



7. Per l'anno 2023 le risorse si quantificano nell'importo presunto indicato nella tabella sotto riportata:

Tipo	Descrizione	Norma di riferimento	Somma prevista
a)	Incentivi per funzioni tecniche	Art. 113 d.lgs. 50/2016 - Art. 45 D. Lgs. n. 36/2023	€ 13.912,62
b)	Incentivi per accertamento tributi	Art. 1, comma 1091, della Legge 30 Dicembre 2018, n. 145 (legge di Bilancio 2019)	€ 100,00
c)	Compensi censimenti e ISTAT		€ 4.522,08
	TOTALE		€ 18.534,70

Art. 26

Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

(art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016)

1. Le modalità ed criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni (art. 45 D. Lgs. n. 36/2023) sono disciplinate come da APPENDICE - BOZZA DI REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI RELATIVI ALLE FUNZIONI TECNICHE

Art. 27

Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate

(Art 7 comma 4 lett. g)²³

1. Il presente articolo disciplina modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante di cui all'art.1, comma 1091²⁴, della Legge n.145/2018 (Legge di Bilancio 2019). Il personale beneficiario è quello del servizio entrate cui spetti la gestione degli adempimenti di recupero dell'evasione tributaria IMU e TARI. Le parti convengono che si applichi, in proposito, la disciplina di cui al Regolamento approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 05.02.2020..

²³ g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

²⁴ 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

Art. 28
Welfare integrativo

(art. 7 comma 4 lett. h)- art. 82 CCNL)²⁵

1. Il Comune di Olmedo, pur considerando il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave dell'Amministrazione non può attribuire, in questa fase, ai propri dipendenti un credito welfare integrativo.

TITOLO VI
SEZIONI SPECIALI

CAPO I
Personale educativo e scolastico

Art. 29
Incentivi personale educativo e scolastico

(art. 7 comma 4, lett. ab) CCNL)²⁶

1. Non essendovi in organico, né essendo previsti per il triennio, insegnanti della scuola materna comunale e alle educatrici di asilo nido e restante personale scolastico e degli asili nido, non viene disciplinato a tal fine alcun incentivo.

CAPO II
Polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.


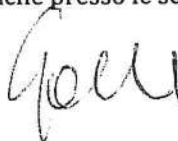
Art. 30
Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;

²⁵ 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.

²⁶ ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;



- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento comunale che sarà adottato previa informazione alle OO.SS. e alla RSU

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

3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art. 31

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-Sirio²⁷;

2. La destinazione della somma operata con delibera di gc 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. 32

Indennità di servizio esterno

(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)²⁸

1. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.

2. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornaliero lordo di (massimo 15 EURO):

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero ²⁹
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno compresa tra il 50% e l'80% dell'orario giornaliero	€ 1,20

²⁷ 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

²⁸ e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

²⁹ Importi indicativi

B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno superiore all'80% dell'orario giornaliero	€ 1,50
---	---	--------

L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 50% di orario giornaliero in servizi esterni.

5. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità. *L'elenco degli istruttori e funzionari di polizia locale aventi diritto alla indennità di servizio esterno è stabilito con atto di gestione del responsabile del servizio polizia locale.*

6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene **semestralmente**, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni

7. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di riferimento.

8. L'indennità di cui al presenta articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e ³⁰, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

9. L'indennità di servizio esterno è attribuita, **per i giorni di effettivo svolgimento delle attività** stimata nei seguenti importi per l'annualità 2023:

N.	Attività professionale svolta	n. addetti	Importo giornaliero	Totale
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni.	2	€ 1,20	€ 2000
				€ 2000,00

³⁰Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.5.2018.

gelli

[Signature]

Art. 33

Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
 - a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito
 - b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale/Responsabile dell'Area Vigilanza, sentito il Segretario comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato in N. 1 addetto al servizio vigilanza.
 - c) 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, come eventualmente integrata dagli enti;
 - d) L'importo delle singole indennità fino a un massimo di € 700,00 (ELEVABILE A 900,00 PER AREA FUNZIONARI ED E.Q.). L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentito il Comandante della Polizia Locale, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo ³¹
B	Vice Comandante non incaricato di E.Q. dell'area funzionari	€ 900
C	Agente addetto al coordinamento dell'area istruttori	€ 700,00

3. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)

4. L'indennità di cui al presente articolo:

³¹ Importi indicativi



- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni³²;
- c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI;
5. **L'indennità non è cumulabile** con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022
6. L'indennità di funzione ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente, nei seguenti importi nominali:

N.	Attività professionale svolta	n. addetti	Nominativo	Importo nominale	Totale
1	Vice Comandante	0		900,00	0
2	Agente addetto coordinamento	0		700,00	0

TITOLO VII Disposizioni Finali

Art. 34 Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)³³

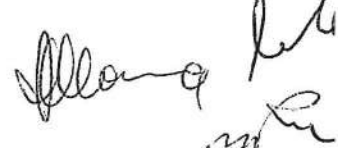
1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

³² Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.5.2018.

³³ m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;







- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio**, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

Art. 35 Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Art. 36 Quantificazione fondo 2023

Si allega prospetto quantificazione Fondo, parte integrante del presente contratto.

Art. 37 Destinazione fondo 2023

Si allega prospetto destinazione Fondo, parte integrante del presente contratto.



Comune di OLMEDO

Provincia di Sassari

Ai fini del presente Regolamento si intende per:

- A. "CODICE": Codice dei contratti pubblici approvato con D.Lgs. n. 36/2023;
- B. "PROGETTO": il progetto di fattibilità tecnica ed economica ed il progetto esecutivo che concorrono alla definizione del progetto per l'opera o lavoro pubblico;
- C. "SOGGETTI BENEFICIARI": dipendenti del Comune di OLMEDO incaricati dello svolgimento delle funzioni tecniche di cui all'art. 45 comma 2 del CODICE;
- D. "RESPONSABILE DEL PROGETTO" (RUP): di cui al CODICE, il quale viene individuato per ciascun contratto/intervento/investimento, tenuto conto delle competenze e delle abilitazioni che lo stesso deve possedere secondo quanto indicato dalla legge;
- E. "DIRETTORE DEI LAVORI": tecnico che svolge le funzioni di Direttore dei Lavori ai sensi del CODICE;
- F. "DIRETTORE DI ESECUZIONE DEL CONTRATTO": tecnico o amministrativo che svolge le funzioni di Direttore Esecutivo del contratto ai sensi del CODICE;
- G. "COLLABORATORI": personale tecnico e amministrativo che collabora direttamente alle attività pur non firmando elaborati progettuali o altri documenti;
- H. "COLLAUDATORE": tecnico e/o gruppo di tecnici che svolgono le operazioni di collaudo indicate all'art. 102 del CODICE;
- I. "GRUPPO DI LAVORO": insieme dei dipendenti che assumono il ruolo di RUP, di collaudatore o che compongono l'Ufficio Direzione Lavori o direttore dell'esecuzione e loro collaboratori;
- J. "LAVORO": le attività di costruzione, demolizione, recupero, ristrutturazione urbanistica ed edilizia, sostituzione, restauro, di cui all'allegato I del CODICE;
- K. "SERVIZIO/FORNITURA": le attività aventi per oggetto la prestazione di servizi diversi da quelli di cui alla lettera precedente, ovvero l'acquisto, la locazione finanziaria, la locazione o l'acquisto a riscatto, con o senza opzione per l'acquisto, di prodotti.
- L. "RISORSE FINANZIARIE": risorse di cui all'articolo 45 del CODICE calcolate nella misura del 2% come quota massima sull'importo posto a base di gara;
- M. "RISORSE FINANZIARIE PER FUNZIONI TECNICHE" (RF): somme destinate all'incentivazione dei dipendenti (80% delle risorse);
- N. "RISORSE PER L'INNOVAZIONE" (RI): parte delle somme destinate a finanziare le attività strumentali e innovative (20% delle risorse).

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto del Regolamento



Comune di OLMEDO

Provincia di Sassari

Il presente Regolamento definisce le modalità e i criteri di riparto delle risorse finanziarie per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti dell'ente, secondo quanto previsto dall'art. 45 del Decreto Legislativo 31 marzo 2023, n. 36 (Codice dei contratti pubblici) di seguito denominato CODICE.

Art. 2

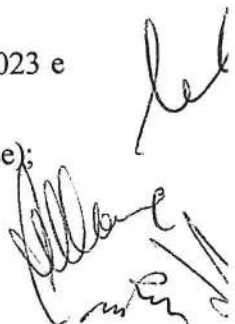
Ambito di applicazione

1. Ai sensi dell'art. 45, comma 2, del CODICE e del relativo allegato I.10, gli incentivi vengono ripartiti tra i dipendenti incaricati dello svolgimento delle seguenti **funzioni tecniche**:

- Programmazione della spesa per investimenti;
- Responsabile unico del progetto;
- Collaborazione all'attività del responsabile unico del progetto (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 (ove necessario).

2. È esclusa l'erogazione di incentivi per lavori, servizi e forniture per i quali non si dia corso all'avvio della procedura relativa all'appalto principale. Sono altresì esclusi dall'ambito di applicazione degli incentivi tecnici di cui trattasi:

- a) gli atti di pianificazione generale o particolareggiata, anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche;
- b) i lavori di importo inferiore a € 50.000 + IVA;
- c) gli acquisti di beni e servizi non incentivabili ai sensi dell'art. 45 D. Lgs. n. 36/2023 e dell'art. 3 del presente Regolamento;
- d) i contratti esclusi dall'applicazione del Codice dei Contratti (vd. Art. 56 del Codice);



Comune di OLMEDO

Provincia di Sassari

e) i lavori in amministrazione diretta (con personale proprio e materiali e mezzi acquistati o noleggiati)

3. Le funzioni tecniche che danno titolo alla corresponsione degli incentivi, riguardano tutte le **procedure** per la realizzazione di opere e lavori pubblici e per l'acquisizione di servizi e forniture, incluse le procedure di project financing, di concessione, dialogo competitivo, accordi quadro, affidamenti diretti, come risulta, per questi ultimi, da *relazione illustrativa al nuovo codice, facendo salve eventuali successive pronunce della Corte dei conti di segno contrario*. In particolare, per gli affidamenti diretti, l'incentivo risulta applicabile per le attività effettivamente rese, per il principio del risultato, secondo i criteri di ripartizione previsti per la generalità delle procedure, per cui la quota relativa alle attività non incentivabili, va in economia.

Art. 3

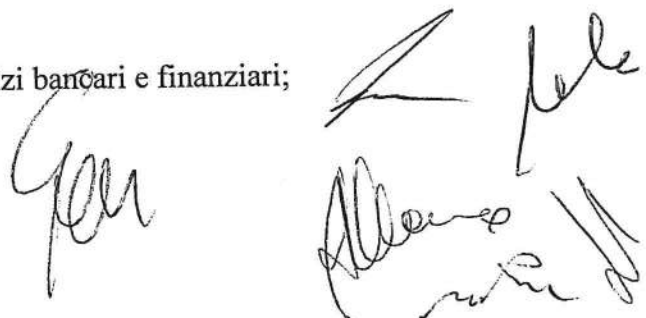
Corresponsione degli incentivi

1. La corresponsione degli incentivi è prevista solo per gli appalti relativi a servizi e forniture quando è nominato il direttore della esecuzione, nei casi in cui deve essere diverso dal RUP, ai sensi del comma 8 dell'art. 114 del D.Lgs. 36/2023, il quale rinvia all'allegato II.14 del D.Lgs. 36/2023, per individuare i contratti di servizi e forniture di particolare importanza, per qualità o importo delle prestazioni, per cui il direttore dell'esecuzione deve essere diverso dal RUP. In particolare:

- appalti di valore superiore alla soglia europea;
- interventi particolarmente complessi sotto il profilo tecnologico;
- prestazioni che richiedono l'apporto di una pluralità di competenze;
- interventi caratterizzati dall'utilizzo di componenti o processi produttivi innovativi o dalla necessità di elevate prestazioni per quanto riguarda la loro funzionalità;
- interventi che, per l'organizzazione interna alla stazione appaltante, impongono il coinvolgimento di struttura organizzativa diversa da quella cui afferiscono i soggetti che hanno curato l'affidamento.

2. L'art. 32, co. 2 dell'allegato II.14 stabilisce che sono considerati servizi di particolare importanza, indipendentemente dall'importo, gli interventi particolarmente complessi sotto il profilo tecnologico, le prestazioni che richiedono l'apporto di una pluralità di competenze, gli interventi caratterizzati dall'utilizzo di componenti o di processi produttivi innovativi o dalla necessità di elevate prestazioni per quanto riguarda la loro funzionalità e i servizi che, per ragioni concernente l'organizzazione interna alla stazione appaltante, impongono il coinvolgimento di unità organizzativa diversa da quella cui afferiscono i soggetti che hanno curato l'affidamento. In via di prima applicazione sono individuati i seguenti servizi:

- a) servizi di telecomunicazione;
- b) servizi finanziari, distinti in servizi assicurativi e servizi bancari e finanziari;
- c) servizi informatici e affini;



Comune di OLMEDO

Provincia di Sassari

Art. 5

Costituzione e finanziamento delle risorse per funzioni tecniche

1. Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti destinano una somma non superiore al 2% dell'importo, al netto dell'IVA, posto a base delle procedure di affidamento.

2. L'80% delle risorse finanziarie è ripartito tra i dipendenti di cui all'art. 4, secondo le modalità ed i criteri previsti dal presente Regolamento. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'Amministrazione.

Art. 6

Costituzione e finanziamento delle risorse per l'innovazione (RI)

1. Il restante 20% delle risorse finanziarie è destinato all'acquisto, da parte dell'ente, di beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, anche per incentivare:

- a) la modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;
- b) l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa;
- c) l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli.

Inoltre, una parte delle risorse è in ogni caso utilizzata:

- a) per attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti nella realizzazione degli interventi;
- b) per la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche;
- c) per la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale.

Alla destinazione di dette risorse provvede la Giunta Comunale previa verifica dell'entità delle risorse medesime.

Art. 7

Calcolo delle risorse per le funzioni tecniche (RF)

1. L'entità delle risorse per funzioni tecniche viene stabilita dal presente Regolamento in base alle classi di importo di seguito indicate:

- a. per lavori, servizi e forniture fino a € 2.000.000,00 risorse è pari al 2% dell'importo a base di gara;
- b. per lavori, servizi e forniture di importo pari o superiore a € 50.000.000,00 le risorse sono pari all'1,2% dell'importo a base di gara;
- c. per lavori, servizi e forniture di importo intermedio, la percentuale delle risorse si ricava con interpolazione lineare dei valori sopra indicati.

2. Le risorse vengono costituite mediante la loro previsione all'interno del quadro

Comune di OLMEDO

Provincia di Sassari

economico del lavoro, fornitura o servizio.

3. Per i lavori, l'impegno di spesa viene assunto contestualmente al finanziamento dei lavori stessi, ovvero, di norma mediante deliberazione della Giunta Comunale del Progetto definitivo;

4. Le risorse non sono soggette ad alcuna rettifica qualora, in sede di appalto, si verificano dei ribassi. Nel caso di modifiche dei contratti durante il periodo di efficacia, ai sensi dell'art. 120 del CODICE, l'importo delle risorse viene ricalcolato sull'importo delle maggiori somme rispetto a quelle originarie a base d'asta. Il relativo importo è quantificato nel provvedimento che autorizza la variante.

5. Per i servizi e forniture l'impegno di spesa viene effettuato prima dell'inizio dell'opera e/o del lavoro, o prima dell'inizio della fornitura o del servizio, con determinazione del Dirigente competente ad adottare la determinazione a contrarre.

Art. 8

Presupposto per l'attribuzione dell'incentivazione

1. Presupposto per la destinazione delle risorse e successiva attribuzione dell'incentivazione è l'inserimento delle somme nel quadro economico dell'intervento.

Art. 9

Gruppo di lavoro

1. Il gruppo di lavoro è costituito da personale tecnico e/o amministrativo in possesso della necessaria competenza professionale ed esperienza in relazione alle attività da espletare e deve essere nominato in tempo utile per il compiuto e corretto espletamento delle attività oggetto dell'incarico. Nell'individuazione dei nominativi, nel rispetto dei principi di rotazione e trasparenza, si dovrà tener conto del carico di lavoro nonché degli incarichi già assegnati in altri gruppi di lavoro al fine di una equa distribuzione degli incarichi. I dipendenti indicati nel provvedimento assumono la responsabilità diretta e personale dei procedimenti / sub-procedimenti e delle attività assegnate. Non possono essere conferiti incarichi a soggetti condannati ai sensi dell'art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001. Il Dirigente competente per la costituzione del gruppo di lavoro è tenuto ad accertare la sussistenza delle citate situazioni.

2. La composizione del gruppo di lavoro è definita:

- per quanto riguarda l'Area Lavori Pubblici e Responsabile Programma Triennale, per i lavori inseriti nel documento unico di programmazione (DUP), mediante provvedimento del Responsabile di Area, che dovrà altresì attestare il possesso in carico ai soggetti proposti dei necessari requisiti. In caso di servizi e forniture mediante provvedimenti dei Responsabili delle strutture organizzative competenti;
- per tutte le altre Aree mediante provvedimento del Responsabile dell' Area di riferimento della gara di appalto su proposta del RUP e sentiti i Dirigenti dei dipendenti interessati.

3. Il provvedimento che individua i componenti del gruppo di lavoro deve indicare:

- il lavoro, il servizio o la fornitura e i relativi strumenti programmatici nei quali gli interventi sono previsti;
- l'importo presunto posto a base di gara, al netto dell'IVA, del lavoro / servizio / fornitura;

Comune di OLMEDO

Provincia di Sassari

– il nominativo dei dipendenti, con l'indicazione del relativo profilo professionale, dei compiti assegnati, nonché dei tempi per provvedere, anche mediante rinvio ai documenti programmatori dell'Amministrazione Comunale e di gara.

4. Eventuali variazioni dei componenti del gruppo di lavoro e delle percentuali loro spettanti sono possibili in qualsiasi momento con provvedimento adottato dal Responsabile dell'Area di riferimento, previo accertamento delle attività svolte fino a quel momento.

5. Qualora il RUP, o altro dipendente, assuma più ruoli e svolga più attività, fra quelle riportate nella tabella del successivo articolo, ad esso spetta un compenso pari alla somma di quelli spettanti per ogni singola attività, in ragione della maggior responsabilità ed impegno che lo stesso si assume nell'ambito del procedimento.

CAPO III

RIPARTIZIONE DELLE RISORSE INCENTIVANTI

Art. 10

Ripartizione dell'incentivo

1. La ripartizione dell'incentivo per ciascun lavoro è stabilita, in considerazione delle responsabilità personali, del carico di lavoro, della complessità, dell'entità e della natura delle mansioni, previa individuazione delle percentuali definitive, oscillanti tra le quote minime e massime di seguito riportate, rapportate alla quota dell'80% delle risorse per funzioni tecniche del personale interno:

Responsabile Unico del Procedimento e collaboratori tecnici e amministrativi di supporto	45%
di cui al RUP	min 20%, max 40%
di cui collaboratori	min 5%, max 25%
Programmazione della spesa per investimenti	5%
di cui al redattore dell'elaborato di fattibilità tecnica ed economica	min 2%, max 5%
di cui ai collaboratori per attività particolari di programmazione	min 0%, max 3%
Attività per la valutazione preventiva dei progetti	5%
di cui: al verificatore per attività di verifica	min 3%, max 5%
di cui ai collaboratori per attività particolari di valutazione preventiva	min 0%, max 2%
Attività di predisposizione e di controllo delle procedure di gara	4%
di cui ai collaboratori per predisposizione della	min 1%, max 3%

Comune di OLMEDO

Provincia di Sassari

documentazione di gara	
di cui ai collaboratori per l'espletamento della procedura di gara	min 1%, max 3%
Attività di predisposizione e di controllo delle procedure di esecuzione dei contratti pubblici	6%
di cui ai collaboratori per predisposizione di atti tecnico-amministrativi per l'esecuzione del contratto	min 3%, max 5%
di cui ai collaboratori per le verifiche tecnico-amministrative e i controlli di legge per l'esecuzione del contratto	min 1%, max 3%
Attività di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione	30%
di cui al Direttore dei Lavori	min 10%, max 30%
di cui ai collaboratori tecnici (direttori operativi, ispettori di cantiere)	min 0%, max 20%
di cui al Coordinatore della Sicurezza in fase di Esecuzione	min 2%, max 8%
Attività di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità	5%
di cui al Collaudatore tecnico amministrativo	min 2%, max 5%
di cui al Collaudatore Statico	min 0%, max 2%
di cui ai collaboratori	min 0%, max 1%

2. La ripartizione dell'incentivo per ciascun servizio o fornitura è fatta dal Dirigente competente, secondo le percentuali di seguito riportate, rapportate alla quota dell'80% delle risorse spettante ai dipendenti:

Responsabile Unico del Procedimento e collaboratori amministrativi di supporto	65%
di cui al RUP	min 20%, max 25%
di cui al funzionario incaricato	min 25%, max 30%
di cui ai collaboratori	min 10%, max 25%
Attività di predisposizione e di controllo delle procedure di gara	5%
di cui ai collaboratori per predisposizione della documentazione di gara	min 1%, max 4%
di cui ai collaboratori per l'espletamento della procedura di gara	min 1%, max 4%
Attività di predisposizione e di controllo delle procedure di esecuzione dei contratti pubblici	5%
di cui ai collaboratori per predisposizione di atti	min 1%, max 4%

Comune di OLMEDO

Provincia di Sassari

amministrativi per l'esecuzione del contratto	
di cui ai collaboratori per i controlli di legge per l'esecuzione del contratto	min 1%, max 4%
Attività di direzione dell'esecuzione	20%
di cui al Direttore responsabile dell'esecuzione	min 15%, max 20%
di cui ai collaboratori	min 2%, max 5%
Attività di verifica di conformità	5%
di cui al Direttore responsabile esecuzione	min 2%, max 4%
di cui ai collaboratori	min 1%, max 3%

3. Nel caso di contratti misti di appalto, si applicano le quote riferite al tipo di appalto che caratterizza l'oggetto principale del contratto. Ai sensi dell'art. 14, comma 18, del CODICE, l'oggetto principale dell'appalto è determinato in base al valore stimato più elevato tra quelli delle singole parti, fermo restando che il valore complessivo del contratto è dato dalla somma del valore delle singole parti.

4. Nel caso di project financing, di concessioni, dialogo competitivo, accordi quadro, nonché di ogni altra procedura di affidamento diversa da quelle ordinarie vengono riconosciute le quote delle risorse di cui al comma 1, in relazione alle sole attività svolte effettivamente dalla struttura interna.

Art. 11

Accertamento delle attività svolte

1. La liquidazione del compenso incentivante è disposta sulla base di apposita relazione del RUP, dal Dirigente/Responsabile della competente struttura organizzativa (e dal Segretario Comunale per i Responsabili di Area), previo accertamento del buon esito e della completezza delle attività svolte dai componenti del gruppo di lavoro.

2. Ai fini della erogazione degli incentivi, è necessario l'accertamento positivo, da parte del Dirigente (o Segretario) dell'effettuazione delle singole attività da parte dei dipendenti incaricati. L'accertamento è positivo nel caso in cui tutte le attività siano state svolte senza errori o ritardi imputabili ai dipendenti incaricati.

3. Nel caso di incremento dei costi previsti per la realizzazione dell'opera o l'acquisizione del servizio o della fornitura oppure di mancato rispetto dei termini per la conclusione delle attività per le quali sono previsti gli incentivi, viene disposta la riduzione dei compensi secondo quanto previsto dall'art. 13 del presente Regolamento.

Art. 12

Liquidazione dei compensi

1. Il Dirigente competente (o Segretario Comunale per i Responsabili di Area) provvede alla liquidazione dei compensi ai dipendenti che ne hanno diritto, sulla base dell'accertamento di cui all'art. 13 del presente Regolamento, da richiamare nell'atto di liquidazione.

Comune di OLMEDO

Provincia di Sassari

2. La liquidazione dei compensi relativi ai lavori viene effettuata in base alla tipologia di attività espletate, secondo le scadenze e le aliquote di seguito riportate:

Responsabile Unico del Procedimento e collaboratori tecnici e amministrativi di supporto
alla pubblicazione del bando o all'invio inviti a presentare le offerte 40%
alla stipula del contratto 30%
alla sottoscrizione del certificato di collaudo tecnico-amministrativo 30%
Programmazione della spesa per investimenti
alla pubblicazione del bando o all'invio inviti a presentare le offerte 100%
Attività per la valutazione preventiva dei progetti
alla pubblicazione del bando o all'invio inviti a presentare le offerte 100%
Attività di predisposizione e di controllo delle procedure di gara
alla stipula del contratto 100%
Attività di predisposizione e di controllo delle procedure di esecuzione dei contratti pubblici
alla sottoscrizione del certificato di collaudo tecnico-amministrativo 100%
Attività di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione
alla sottoscrizione del certificato di collaudo tecnico-amministrativo 100%
Attività di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità
alla sottoscrizione del certificato di collaudo tecnico-amministrativo 100%

Si specifica che, a seguito della sottoscrizione del certificato di collaudo tecnico amministrativo è corrisposto il saldo dell'importo spettante per ogni attività svolta dal personale interno nell'ambito dei lavori oggetto di incentivo che dovesse risultare non precedentemente corrisposto.

3. La liquidazione dei compensi relativi a servizi e forniture viene effettuata in base alle tipologie di attività espletata e secondo le seguenti scadenze:

- per attività di predisposizione, di espletamento e di controllo della procedura di gara: intera quota ad avvenuta aggiudicazione della gara d'appalto;
- per attività di direzione della esecuzione e verifica di conformità: intera quota con l'approvazione del certificato di verifica di conformità. Nel caso di contratti per servizi e forniture con durata superiore all'anno è possibile erogare acconti annuali dei compensi incentivanti trattenendo il 20% dell'importo che sarà saldato dopo la approvazione del certificato di verifica di conformità;

- per il ruolo di RUP: il 50% della quota con l'avvio della gara di appalto e il restante 50% con l'approvazione del certificato di verifica di conformità. Il RUP trasmette al Dirigente competente entro trenta giorni dal completamento di ciascuna fase suindicata, apposita relazione con la quale viene attestato il raggiungimento degli obiettivi, il rispetto dei tempi assegnati e proposto il riparto dell'incentivo.

4. Ai sensi dell'art. 45, comma 4, del CODICE, le quote parti dell'incentivo

Comune di OLMEDO

Provincia di Sassari

corrispondenti a prestazioni non svolte dai dipendenti in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'Amministrazione, ovvero prive dell'accertamento di cui al comma 1 del presente articolo, incrementano le risorse di cui all'art. 6 del presente regolamento.

5. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare il trattamento economico complessivo annuo lordo. Il controllo del rispetto di tale limite è effettuato in sede di erogazione, sulla base dell'ordinario trattamento spettante al dipendente. L'eventuale quota spettante oltre il limite non viene erogata e costituisce economia. Qualora l'Amministrazione *adotti metodi e gli strumenti digitali per la gestione informatica dell'appalto il limite dell'incentivo è aumentato del 15%.*

Art. 13

Riduzione degli incentivi a fronte di incrementi dei costi e dei tempi previsti

1. Ai sensi dell'art. 45, comma 3, del CODICE, nel caso di incremento dei costi dell'opera/servizi e forniture previsti nel quadro economico, l'incentivo spettante è ridotto in misura proporzionale agli incrementi dei costi. Nell'incremento dei costi non sono considerate le modifiche, nonché le varianti di cui all'art. 120 del CODICE, per cause non imputabili al gruppo di lavoro.

2. Nel caso in cui, a seguito di diretta ed esclusiva responsabilità del personale coinvolto, non vengano rispettati i termini per la conclusione delle attività come riportati nel provvedimento che individua i componenti del gruppo di lavoro, la quota di incentivo spettante è ridotta nella misura del 1% per ogni giorno di ritardo.

3. La somma che residua costituisce economia.

Art. 14

Incentivi per le attività svolte dalla stazione unica appaltante

1. Ai sensi dell'art. 45, comma 8, del CODICE, per le funzioni tecniche svolte dal personale della centrale di committenza nell'espletamento delle procedure di acquisizione di opere o lavori, servizi e forniture per conto di altri enti, l'ente o ciascuno degli enti convenzionati sono tenuti a versare, a conclusione delle attività espletate dalla centrale di committenza, una somma non superiore a $\frac{1}{4}$ delle percentuali stabilite, ai sensi del presente Regolamento ripartendo gli oneri in rapporto alle quote di partecipazione. La somma è inserita nel quadro economico del lavoro, fornitura o servizio cui accede.

2. L'80% di tale somma è destinata al personale del servizio "Centrale unica di committenza" nel caso in cui le attività, per le quali sono riconosciuti gli incentivi, siano svolte esclusivamente per conto dell'ente o degli enti convenzionati.

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

3. I componenti del gruppo di lavoro sono individuati con provvedimento del Dirigente responsabile della centrale di committenza tenuto conto delle professionalità necessarie.

4. Il Dirigente responsabile del servizio "Centrale unica di committenza" liquida gli incentivi, previo positivo accertamento delle attività svolte dai dipendenti beneficiari dei

Comune di OLMEDO

Provincia di Sassari

compensi, dopo l'approvazione del provvedimento di aggiudicazione della gara da parte del soggetto competente individuato per legge o nella convenzione d'ambito o di bacino.

CAPO IV

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 15

Rinvio

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento, si rinvia alla vigente disciplina di legge.

Art. 16

Efficacia

1. Per le attività che danno titolo alla corresponsione di incentivi, svolte per procedure i cui bandi o avvisi con cui si indice la procedura di scelta del contraente siano stati pubblicati prima della data in cui il D.Lgs. 36/2023 acquista efficacia o, in caso di contratti senza pubblicazione di bandi o avvisi, le procedure e i contratti in relazione ai quali, alla data in cui il codice acquista efficacia, siano stati già inviati gli avvisi a presentare le offerte, l'incentivo da corrispondere, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il limite del 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.

Art. 17

Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno stesso della pubblicazione della deliberazione di approvazione.

2. Decorsi dodici mesi dall'entrata in vigore, si procederà ad una verifica delle modalità applicative del presente Regolamento e a eventuali modifiche delle disposizioni ivi contenute.

la delegazione sindacale così composta:

Presidente	Segretario comunale	P [X] A []
Componente	Responsabile dell'Area Finanziaria	P [X] A []
Componente	Responsabile dell'Area Amministrativa	P [X] A []

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	P [] A [X]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	P [] A [X]

Comune di OLMEDO

Provincia di Sassari

OO.SS. Territoriale	CISL FP Sassari – Gianfranca Solinas	P [X] A []
R.S.U. Aziendale	Pinna Giacomo Francesco	P [X] A []
R.S.U. Aziendale	Salaris Gabriella	P [X] A []