

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2023 - 2025 E PER LA DISTRIBUZIONE DEI FONDI DEGLI ANNI
PRECEDENTI (2019 - 2022)**

In data **27 dicembre 2023** alle ore 13,20 presso la residenza municipale del Comune di **Belmonte Mezzagno**, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente	Segretario comunale , Alessandro Gugliotta	P [X] A[]
Componente	Responsabile di Servizio, Patrizia Maida	P [X] A[]
Componente	Responsabile di Servizio, Vincenzina Migliore	P [X] A[]
Componente	Responsabile di Servizio, Giuseppe Di Liberto	P [] A[X]
Componente	Responsabile della P. M. Gaetano Migliore	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,	P [] A[X]
O.SS. Territoriale	CSA FP	P [] A[X]
R.S.U. Aziendale,	Francesco Allotta	P [X] A[]
R.S.U. Aziendale,	Vincenzo Bisconti	P [] A[X]
R.S.U. Aziendale,	Giuseppe Costantino	P [X] A[]
R.S.U. Aziendale,	Fabio Traina	P [X] A[]

Al termine della riunione le parti **SOTTOSCRIVONO DEFINITIVAMENTE** il presente **contratto collettivo integrativo (di seguito CCDI) per il triennio 2023 - 2025.**

<p>Per la delegazione di parte datoriale: Il Presidente , Alessandro Gugliotta f.to</p> <hr/>	<p>Per la delegazione sindacale: OO.SS. CISL - FP ___/____/_____ OO.SS. CGIL - FP ___/____/_____ OO.SS. UIL - FPL ___/____/_____ OO.SS. CSA ___/____/_____ R.S.U. Aziendale ___f.to F. Allotta___ R.S.U. Aziendale ___f.to G. Costantino_____ R.S.U. Aziendale ___f.to Fabio Traina_____ R.S.U. Aziendale ___/____/____/____/_____</p>
--	---



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

SOMMARIO

Sommario

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI	4
<i>Art. 1 Quadro normativo e contrattuale.....</i>	<i>4</i>
<i>Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....</i>	<i>5</i>
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI.....	6
CAPO I SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI.....	6
<i>Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto</i>	<i>6</i>
<i>Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....</i>	<i>6</i>
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE.....	7
CAPO I NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE.....	7
<i>Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree.....</i>	<i>7</i>
CAPO II INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....	12
<i>Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione (E.Q.)</i>	<i>12</i>
CAPO III DISPOSIZIONI PER I SERVIZI IN CONVENZIONE	14
<i>Art. 7 Personale utilizzato a tempo parziale nei servizi in convenzione.....</i>	<i>14</i>
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO	15
CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO.....	15
<i>Art. 8 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....</i>	<i>15</i>
<i>Art. 9 Reperibilità.....</i>	<i>16</i>
<i>Art. 10 Turnazioni.....</i>	<i>17</i>
<i>Art. 11 Lavoro straordinario e Banca delle ore</i>	<i>18</i>
<i>Art. 12 Flessibilità dell'orario di lavoro.....</i>	<i>19</i>
<i>Art. 13 Orario multiperiodale</i>	<i>20</i>
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....	21
CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ.....	21
<i>Art. 14 Quantificazione delle risorse</i>	<i>21</i>
<i>Art. 15 Strumenti di premialità.....</i>	<i>21</i>
<i>Art. 16 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie</i>	<i>22</i>
CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.....	25
<i>Art. 17 Premio correlato alla performance organizzativa.....</i>	<i>25</i>
<i>Art. 18 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione</i>	<i>25</i>
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ.....	28
<i>Art. 19 Principi generali</i>	<i>28</i>
<i>Art. 20 Indennità condizioni di lavoro.....</i>	<i>28</i>
<i>Art. 21 Indennità per specifiche responsabilità</i>	<i>32</i>
CAPO IV ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT	36
<i>Art. 22 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....</i>	<i>36</i>
<i>Art. 23 Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici fino al 30.6.2023</i>	<i>37</i>
<i>Art. 24 Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici dal 1.7.2023</i>	<i>38</i>
<i>Art. 25 Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate</i>	<i>40</i>
TITOLO VI SEZIONI SPECIALI	43



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

CAPO I POLIZIA LOCALE.....	43
<i>Art. 26 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.....</i>	43
<i>Art. 27</i>	43
<i>Proventi delle violazioni al codice della strada.....</i>	43
<i>Art. 28 Indennità di servizio esterno</i>	44
<i>Art. 29 Indennità di funzione del personale della polizia locale</i>	45
TITOLO VII DISPOSIZIONI FINALI.....	47
<i>Art. 30 Salute e sicurezza sul lavoro.....</i>	47
<i>Art. 31 Innovazioni tecnologiche</i>	48
<i>Art. 32</i>	48
<i>Diposizioni relative ai fondi esercizi pregressi.....</i>	48
<i>Art. 33</i>	49
Disposizioni finali	49



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI 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, modificato- da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 47 del 23.10.2023;
 - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con delibera di G.C n_21 del 15.6.2023
 - 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 e 21.05.2018.



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

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 in distacco, 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.
2. **Esso avrà vigenza dalla data di sottoscrizione definitiva e sino al 31 dicembre 2025. E' fatta salva, fino alla data di sottoscrizione, l'applicazione degli istituti normativi fissi e ricorrenti collegati alle norme di contrattazione collettiva nazionale e nelle misure economiche minime ivi stabilite.**
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro novanta giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCDI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

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, previa valutazione ed indirizzo dell'Amministrazione, convocherà la riunione entro trenta 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.



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

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 sono stabilite con singoli accordi annuali di cui all'art. 2, comma 3, del presente contratto²; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale dell'area istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree. In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione. Per l'anno 2023 e 2024 non si prevede alcuno stanziamento.

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



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

B) Requisiti di partecipazione

Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che:

- a) negli ultimi tre 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 sono stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

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
Operatori esperti	70	30	==	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 (non oltre n. 10 anni antecedenti a quello in cui si effettua la progressione), qualora non sia stato



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

possibile effettuare la valutazione a causa di mancata valutazione o 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 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 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)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
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.	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
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

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 operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto³ come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 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

3 (massimo 3%)



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

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 Elevata Qualificazione (E.Q.)

(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 sulla base dei seguenti criteri, del peso dell'indennità di

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;



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico *ad interim*, seguendo il seguente calcolo:

- **Retribuzione assegnata** = Retribuzione posizione nominale x rapporto di lavoro (orario ridotto nei casi di part time, convenzioni o scavalchi)
 - **Retribuzione spettante** = Retribuzione posizione assegnata x tempo lavoro (mesi lavorati comprese le assenze retribuite)
 - **Peso posizione (%)** = Retribuzione posizione spettante X 100 / Totale risorse per retribuzione di posizione.
 - **Retribuzione di risultato teorica massima individuale** = Peso posizione (%) X Totale risorse per retribuzione di risultato / 100
 - **Retribuzione di risultato da erogare** = Retribuzione di risultato teorica massima individuale X valutazione /100 + eventuale compenso per incarico ad interim;
- 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 stabilità dall'Ente dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

Si riporta la seguente tabella a titolo esemplificativo:



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

									BUDGET PER E.Q.	48.000,00		
									INDENNITA' DI POSIZIONE	40.000,00		
									RETRIBUZIONE DI RISULTATO	8.000,00	17%	
Compenso incarico interim 4 mesi									4	12.000	1.000,00	25%
RIPARTIZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO												
FUNZIONARIO E.Q.	INDENNITA' DI POSIZIONE NOMINALE	RAPPORTO DI LAVORO		TEMPO LAVORO MESI	INDENNITA' DI POSIZIONE SPETTANTE	PESO %	RETRIBUZIONE INDIVIDUALE MASSIMA TEORICA COMPLESSIVA	VALUTAZIONE	RETRIBUZIONE DI RISULTATO DA EROGARE			
		PART TIME	TEMPO PIENO						INDENNITA' DI POSIZIONE ASSEGNATA	RETRIBUZIONI DI RISULTATO	COMPENSO INTERIM	TOTALE
								100				%
A	10.000,00	50%		12,00	5.000,00	13,89%	1.111,11	97	1.077,78		1.077,78	22%
B (va cante da 1/9)	12.000,00	100%		8,00	8.000,00	22,22%	1.777,78	88	1.564,44		1.564,44	20%
C (interim su posizione B dal 1/9)	16.000,00	100%		12,00	16.000,00	44,44%	3.555,56	99	3.520,00	1.000,00	4.520,00	28%
D	7.000,00	100%		12,00	7.000,00	19,44%	1.555,56	91	1.415,56		1.415,56	20%
TOTALI	45.000,00				36.000,00	100,00%	8.000,00	375	7.577,78	1.000,00	8.577,78	
economie					4.000,00						- 577,78	

2. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022⁵, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, a decorrere dal 1/1/2024 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

Incentivi		Retribuzione di risultato
Importo		Riduzione
Fino a 4.000,00 euro		zero
Da	A	%
Da 4.001,00	6.000,00	20%

⁵ 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;



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

<i>Incentivi</i>		<i>Retribuzione di risultato</i>
<i>Da 6.001,00</i>	<i>8.000,00</i>	<i>35%</i>
<i>Oltre</i>	<i>8.000,00</i>	<i>50%</i>

3. I cosiddetti incentivi per funzioni tecniche, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordi.

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.

5. L'ammontare delle riduzioni di cui ai commi 2) è distribuito a tutti i funzionari EQ in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.

Capo III

Disposizioni per i servizi in convenzione

Art. 7

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.

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



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 8

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

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;



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

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

Art. 9 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 otto volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Servizi per cui è istituita la reperibilità	n. addetti	Somma annua prevista
Servizi cimiteriali e manutentivi, idrico e gestione sedi comunali	9	3.200,00
Servizio stato civile	3	2.000,00
Servizi di polizia municipale	5	4.300,00
TOTALE		€ 9.500,00

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;



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

Art. 10 Turnazioni

(art. 7 comma 4 lett. l), z), 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 non può essere superiore a dodici.

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 Responsabile. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo 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.

Ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

Servizio in turno	n. addetti	Somma prevista
Agente di polizia locale	5	€. 5.000,00
TOTALE		€. 5.000,00

3. 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.

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

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

ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

Art. 11

Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art.29 CCNL)¹⁰

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 n. 100.
- b. L'arco temporale di sei 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, è elevato fino a dodici mesi nei seguenti casi:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Elevate Qualificazioni.
- c. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile di Servizio riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a duecento, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Art. 12

Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)¹¹

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:

10

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;

11 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;



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

- 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 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 che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili di Servizio (*es: servizi in turno; operai in squadra ecc.*)
- e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;

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. 13

Orario multiperiodale

(art. 7 comma 4 lett. q), e art 31 CCNL)¹²

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 31 del CCNL 16.11.2022, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n. 16 settimane.

2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 16/11/2022.

¹² 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;



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I Risorse e Premialità

Art. 14 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. In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione. Rg. n. 215 del 26.10.2023. 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 106.722,32**.
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 ha fornito l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
4. 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. 15 Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente, 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;**



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

- 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.

Art. 16

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)¹³

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;

13 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;



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

- 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 prioritariamente 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. 53 del 30.11.2023, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 106.722,32 tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022 e nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022,¹⁴ (ove ulteriormente stanziato), tenuto conto che il Comune non dispone di un valido ed efficace contratto decentrato collettivo integrativo successivo al 31.12.2012, sono ripartite come di seguito specificato:

¹⁴ 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.”



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

Strumenti di premialità	Riferimento criteri articolo CCDI	Importo in Euro
a) premi correlati alla performance organizzativa	Art. 17	€ 16.000,00
b) premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022 (5% dell'importo riportato a fianco)	Art. 18	€ 75.000,00
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018	Art. 20	(maneggio valori secondo misura minima: € 500,00)
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000 (festivi);	Artt. 9 e 10	€ 15.222,32
e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022	Art. 21	////////
f) indennità di funzione di cui all'art. 97 CCNL 16.11.2022	Art. 29	////////
Totale		€ 106.722,32
Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) ¹⁵ del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018 (<i>PARTE VARIABILE</i>)	INCENTIVI per funzioni TECNICHE	€ 43.965,40
	COMPENSI ISTAT	€ 9.571,55

¹⁵ c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 17

Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)¹⁶

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano obiettivi provvisorio (se previsto e adottabile, in relazione alle condizioni dell'Ente) o nel Piano integrato attività e organizzazione - PIAO (o separato Piano della Performance per gli enti che adottano il Piao semplificato), 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 eventuali 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 eventuali risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO) o piano della performance.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita valutazione da parte del competente Responsabile.

Art. 18

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)¹⁷

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo al comma 8 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel Piano degli obiettivi provvisorio o Piano della performance o nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

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

17 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;



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. 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 aritmeticamente tra tutti i dipendenti dell'Ente (esclusi i titolari di E.Q).
5. In base alla valutazione individuale di ciascun dipendente, il premio viene così attribuito:
 - a) **Per valutazioni pari o superiori al 95% del punteggio massimo conseguibile: il 100% del budget individuale;**
 - b) **Per valutazioni comprese tra il 70% ed il 94,99% del punteggio massimo conseguibile, in base alla seguente formula:**

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

P.I. = Premio performance individuale conseguito

F = Fondo individuale da ripartire

$\sum p$ = sommatoria punteggi scheda di valutazione

p.i. = punteggio individuale conseguito

c) per valutazioni inferiori al 70% del punteggio massimo conseguibile: nessun premio.

1. 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 centoventi giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
2. Nel caso di assunzioni/cessazioni in corso d'anno di personale a tempo indeterminato, si applica il medesimo criterio di cui al comma 1.
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 art. 45 Dlgs 36/2023
 - ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.)



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

● 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>Compenso per performance</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Fino a 4.000,00 euro</i>		<i>zero</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>Da 4.001,00</i>	<i>6.000,00</i>	<i>20%</i>
<i>Da 6.001,00</i>	<i>8.000,00</i>	<i>35%</i>
<i>Oltre</i>	<i>8.000,00</i>	<i>50%</i>

8. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.12.2022 per la quantificazione e la distribuzione del **premio individuale**, vengono definite le seguenti disposizioni:

a) dalle risorse stanziare per i premi correlati alla performance individuale, per ciascuna quota destinata alle strutture organizzative di massima dimensione, viene detratta una **quota del 5%** da destinare all'incentivo di cui all'articolo 81 CCNL 16/11/2022 (**importo A**)

b) ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale si individua il valore medio pro-capite per ciascuna struttura;

c) ottenuto detto valore medio pro-capite (**importo B**) si quantifica il valore del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto il coefficiente più alto nelle fasce di merito, nella misura del 30% dell'importo B (**importo C**).

d) la quota accantonata per la differenziazione del premio individuale (importo A) viene divisa per l'importo del premio individuale (importo C) e si ottiene, con arrotondamento per difetto, il **numero dei dipendenti di ciascuna struttura aventi diritto a detto premio**.

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 nei due anni precedenti;

b) superiore valutazione media del triennio (ove disponibile);

c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

CAPO III

Disciplina delle indennità

Art. 19

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 soli profili e/o le sole Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Responsabile della struttura organizzativa di massima dimensione di competenza.
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.



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

Art. 20

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)¹⁸

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 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 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, compresi orari e giorni alternati senza ricorrenza della fattispecie del turno; 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; per garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall’ordinamento dello stato civile; per 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, incendi) etc;

18 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;



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

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 ed è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le strutture organizzative 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 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, 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.



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

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:

- a. ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) ovvero valori corrispondenti (es. buoni carburante) 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 Responsabile di Servizio.

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 a partire dalla data di entrata in vigore del presente contratto decentrato** è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri:



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

	Condizione di lavoro		Importo al giorno
A	personale esposto a rischio		€ 3,00
B	personale esposto a disagio		€ 2,00
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00	€ 1,50
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500.00 ed € 1.000,00	€ 2,50
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.000.00	€3,50

13. In caso di presenza di più fattispecie:

- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) € 5,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A), B) e C1) € 6,50/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A), B) e C2) € 7,50/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A), B) e C3) € 8,50/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, è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo ai dipendenti come di seguito riportato:

	Fattori costituenti	n. addetti	Importo giornaliero	Giorni lavorativi annui stimati	Totale
A	Indennità di rischio	5	€ 3,00	220	€ 3.300,00
B	Indennità di disagio	6	€ 2,00	220	€ 2.640,00
C1	Agente contabile	2	€ 1,50	220	€ 660,00



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

	Fattori costituenti	n. addetti	Importo giornaliero	Giorni lavorativi annui stimati	Totale
C1	Agente contabile	1	€ 2,50	220	€ 550,00
Totale					€ 7.150,00¹⁹

Art. 21

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) - art. 84 CCNL)²⁰

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 degli operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). Possono rientrare in questa fattispecie:
 - 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) ed a titolo esemplificativo: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi; responsabilità istruttoria e procedimentale in via esclusiva inerente le suddette materie;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679) ed in particolare, la responsabilità istruttoria e procedimentale in via esclusiva inerente le suddette materie;

19 Con decorrenza 1.1.2024 e comunque dalla data di stipula definitiva del presente contratto decentrato. L'indennità di maneggio valori fino alla suddetta data continua a essere riconosciuto nella misura minima prevista dalla contrattazione collettiva nazionale.

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



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

- 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 ed in particolare, dall'attribuzione in via esclusiva di compiti istruttori e/o procedimento inerenti il singolo Ufficio o Tributo;
 - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale anche comportanti l'individuazione del dipendente come punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - 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;
 - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 36 /2023 per lavori, servizi e forniture;
 - specifiche responsabilità di procedimento in via esclusiva inerenti la gestione di pubblici servizi locali.
- 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, se non differenziate rispetto agli altri dipendenti con analoga categoria e profilo all'interno della struttura di appartenenza, ove esistenti o in relazione alle condizioni lavorative particolari dell'Ente;
- c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito e liquidato con determinazione del Responsabile del Servizio Personale, sulla base delle decisioni assunte a maggioranza dei componenti dalla Conferenza dei Responsabili dei Servizi convocata dal Segretario comunale, che vi partecipa e validamente riunita con la maggioranza dei componenti, sulla base delle unità di personale interessate e dell'importo delle singole indennità. Quest'ultimo, che secondo il CCNL può variare fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) viene determinato, **a partire dalla data di entrata in vigore del presente contratto decentrato** e per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri e limiti:



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

C1) PER L'AREA OPERATORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN **MASSIMO DI €. 1.000,00**

C2) PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN **MASSIMO DI €. 1.500,00**

C3) PER L'AREA ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN **MASSIMO DI €. 2.500,00**

C4) PER L'AREA FUNZIONARI EQ (non titolari di PO):

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN **MASSIMO DI €. 3.500,00**

L'individuazione ed attribuzione dell'importo da parte della conferenza dei Responsabili avviene sulla base dei seguenti criteri e metodologia:

- 1) Ciascun Responsabile, individuato il personale interessato della propria struttura organizzativa e gli atti formali di attribuzione della responsabilità, indica la fattispecie di riferimento ed il numero di indennità di responsabilità da attribuire;
- 2) La conferenza, con votazione a maggioranza dei presenti, approva o meno la proposta e successivamente pesa il compenso, secondo i seguenti criteri:
 - ciascun componente assegna un punteggio, crescente da 1 a 10 (dove 1 = minima rilevanza e 10=massima rilevanza), a ciascuna posizione di responsabilità da pesare all'interno dell'Ente in base alla rilevanza dei compiti attribuiti;
 - alla responsabilità che consegue il maggior punteggio (nell'ambito di ciascuna categoria e Servizio) viene assegnato il massimo importo previsto dal precedente comma 1 lett. C1, C2 e C3 ed alle ulteriori posizioni di responsabilità in misura direttamente proporzionale.
- 3) All'esito delle precedenti operazioni viene approvata la tabella riepilogativa con le posizioni di responsabilità, il personale destinatario e i relativi importi, da inviare all'Ufficio del personale per le attività di competenza.

2. L'attività di cui al precedente comma 1 è espletata, in sede di prima applicazione, entro il 31.01.2024. 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, con una maggiorazione del 20% ed in ogni caso entro il limite del compenso massimo stabilito dal CCNL di comparto.

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



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

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.



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

CAPO IV

Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 22

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)²¹

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. **incentivi funzioni tecniche** (art. 113, d.lgs. 50/2016 e dal 1.7.2023 art 45 del Dlgs 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 Responsabile EQ del Servizio competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede 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.

²¹ g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

4. Le relative eventuali somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Servizio 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 dovranno essere previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

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

	Descrizione	Norma di riferimento	Somma prevista
a)	Incentivi per funzioni tecniche	Art. 113 d.lgs. 50/2016 e art 45-Dlgs 36/2023	€ 43.965,40
b)	Compensi ISTAT	Art. 67 comma 3 lett C del CCNL	€ 9.571,55

Art. 23

Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici fino al 30.6.2023

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

1. Il presente articolo disciplina le modalità ed i 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 fino alla data di vigenza del 30 giugno 2023 e secondo la relativa disciplina transitoria.
2. Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo i seguenti soggetti:
 - A. Responsabile dell'attività di programmazione della spesa per investimenti (per i lavori);
 - B. Responsabile dell'attività di verifica preventiva della progettazione di cui all'art. 26 del Codice;
 - C. Soggetti che svolgono attività di predisposizione e controllo della procedura di gara e di esecuzione del contratto;
 - D. Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.)
 - E. Direttore dei Lavori ovvero Direttore dell'Esecuzione
 - F. Collaudatore Tecnico-Amministrativo o Certificatore di Regolare Esecuzione, Verificatore di Conformità e Collaudatore Statico;
 - G. Collaboratori dei soggetti di cui ai punti precedenti.



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

5. L'80% del fondo, destinato all'incentivo, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura, con determinazione del Responsabile di Servizio competente secondo parametri individuati in relazione alle specifiche competenze del personale coinvolto in base al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione, valutati i carichi di lavoro e tenuto conto di quanto disposto al comma 8.
6. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice.
7. La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal competente Responsabile di Servizio (in quest'ultimo caso la quota relativa al Responsabile di Servizio verrà liquidata dal Segretario comunale o altro Responsabile di Servizio individuato nel piano sostituzioni). L'accertamento è positivo, parzialmente positivo ovvero negativo in relazione al rispetto o meno delle tempistiche e/o agli aumenti di spesa imputabili ai dipendenti incaricati. Nei casi di accertamento negativo o parzialmente positivo si deve attivare un percorso formale in contraddittorio prima di adottare l'atto definitivo di accertamento. In caso di accertamento negativo o parzialmente positivo, i soggetti responsabili non percepiscono le somme relative all'attività nella quale si è verificato il grave errore o grave ritardo. Le somme non erogate incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice.
8. Per la disciplina di dettaglio si rimanda ad apposito regolamento interno dell'Ente.

Art. 24

Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici dal 1.7.2023

(art. 45 del decreto legislativo n. 36/2023 e art. 7 comma 4 lett. g)²²)

1. Il presente articolo disciplina i criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante derivante dall'applicazione dell'art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 (pubblicato nel S.O. n. 12 alla G.U. 31 marzo 2023, n. 77), ad ipotesi di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture sottoposti alla suddetta disciplina normativa. La misura complessiva dell'incentivo è costituita da una somma non superiore al 2%, calcolata sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posto a base della procedura di affidamento, IVA esclusa, senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione, comprensiva anche degli oneri previdenziali, assistenziali nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'Amministrazione. La misura è definita in base alla graduazione che indicata nell'apposito regolamento.
2. L'importo di cui al primo comma, in particolare, è destinato:
 - a) ai soggetti che svolgono le attività tecniche di cui all'art. 2, nonché ai loro collaboratori,

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



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

come individuati ai sensi dell'art. 3, per una quota dell'80%;

b) alle finalità di cui al successivo art. 7, per una quota del 20%, escluse le risorse che derivano da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, eventualmente incrementato ai sensi delle successive disposizioni.

3. Ai fini di cui ai precedenti commi il quadro economico dell'intervento è articolato comprendendo anche le spese tecniche relative all'applicazione degli incentivi di cui all'art. 45 del Codice ed al presente Regolamento.
4. La quota dell'80% di cui al precedente art. 1, c. 3, lett. a), relativa a ciascuna procedura è destinata ad incentivare l'attività dei soggetti, dipendenti dell'ente, che svolgono le attività tecniche indicate nell'allegato I.10 al Codice dei Contratti.
5. Sono destinatari della quota incentivante a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento, i soggetti che svolgono le seguenti attività tecniche:
 - responsabile unico del procedimento - RUP;
 - soggetti incaricati della programmazione della spesa per investimenti;
 - collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento;
 - redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali;
 - redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica;
 - redazione del progetto esecutivo;
 - coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione;
 - verifica del progetto ai fini della sua validazione;
 - predisposizione dei documenti di gara;
 - direzione dei lavori;
 - ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere);
 - coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione;
 - direzione dell'esecuzione;
 - collaboratori del direttore dell'esecuzione;
 - coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione;
 - collaudo tecnico-amministrativo;
 - regolare esecuzione;
 - verifica di conformità;
 - collaudo statico;
 - i collaboratori dei suddetti soggetti.



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

6. In relazione alla propria organizzazione l'Ente individua con apposito provvedimento del competente responsabile di Servizio, la struttura tecnico-amministrativa o "gruppo di lavoro" destinatario dell'incentivo riferito alla singola procedura di affidamento, identificando il ruolo di ciascuno dei dipendenti assegnati, anche con riguardo alle attività dei collaboratori.
7. Possono essere destinatari dell'incentivo tecnico anche i dipendenti a tempo determinato compresi nel gruppo di lavoro di cui al comma precedente.
8. In relazione alle attività/adempimenti a ciascuno assegnati, sono indicati i tempi per provvedere, anche mediante rinvio ai documenti della procedura.
9. Al fine di valorizzare la professionalità dei dipendenti, l'individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili deve uniformarsi ai criteri della rotazione e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, nel rispetto delle competenze specifiche richieste per ogni tipologia di appalto.
10. Eventuali modifiche alla composizione del gruppo di lavoro possono essere apportate dal responsabile competente, dando conto delle esigenze sopraggiunte. Nel relativo provvedimento è dato atto delle fasi già espletate, dei soggetti cui sono state imputate, nonché delle attività trasferite ad altri componenti lo stesso gruppo.
11. I dipendenti indicati nel provvedimento assumono la responsabilità diretta e personale dei procedimenti/sub procedimenti e delle attività assegnate.
12. La suddivisione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro deve essere effettuata sulla base del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta ed al contributo apportato dai dipendenti coinvolti secondo i coefficienti di ripartizione indicati nelle tabelle di cui al regolamento da approvarsi in materia, nonché motivata in sede di rendiconto in apposite schede riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura.
13. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a lavori sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate in apposite tabelle, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.
14. La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante, è altresì graduata in ragione della complessità del servizio o fornitura in affidamento, anche in tal caso nelle percentuali indicate in apposite tabelle.
15. Per la disciplina di dettaglio si rimanda ad apposito regolamento interno dell'Ente.

Art. 25

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

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**



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

n.145/2018 (Legge di Bilancio 2019). Il personale beneficiario è quello del servizio entrate cui spetti la gestione dell'accertamento e l'incasso dell'IMU e della TARI; possono partecipare anche altri dipendenti non facenti parte del servizio che siano comunque coinvolti nell'attività correlata con i citati accertamenti ed incassi, in quanto 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, da individuare con atto del Responsabile Area Tributi, che costituisce formalmente il gruppo di lavoro.

2. La distribuzione degli incentivi potrà avvenire esclusivamente sulla parte incassata dei maggiori accertamenti contabili certificati nel conto consuntivo, la cui manifestazione finanziaria potrà avvenire anche in anni successivi.
3. Trattandosi di un obiettivo di performance del servizio delle entrate, le parti convengono sulla correlazione, tra incentivi distribuiti e indennità di risultato, per le E.Q., e produttività organizzativa, per il restante personale, applicando, in relazione all'anno di competenza di suddivisione del fondo, per la riduzione dell'indennità di risultato e del premio correlato alla performance individuale per i dipendenti, i seguenti scaglioni:

Incentivi importo	Performance riduzione
Fino a 4.000,00 euro	0%
Da 4.001,00 a 9.999,00 euro	1% / 99% euro
Oltre 10.000,00 euro	100%

4. Le parti convengono che nell'ambito dei progetti annuali l'incentivo sarà ripartito all'interno del gruppo di lavoro, individuato dal responsabile del Servizio Tributi sulla base delle concrete attività svolte sui maggiori accertamenti IMU e TARI nonché sulla base delle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in relazione al livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta e all'apporto individuale dei dipendenti coinvolti e da motivare in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna attività sulla base degli obiettivi fissati, applicando le seguenti percentuali massime:

- Responsabile con funzioni dirigenziali del servizio tributi/entrate 30%

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



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

- Funzionario responsabile del tributo (ove non coincidente con il Responsabile del Servizio) 30 %²⁵
 - Personale addetto all'accertamento e collaboratori amministrativi 40%
5. Le sopra indicate percentuali saranno modificate nel caso in cui siano presenti nel gruppo di lavoro solo alcune delle sopra indicate figure professionali, ovvero dalla relazione finale risulti che solo alcune delle figure professionali sopra indicate hanno concorso al raggiungimento degli obiettivi di accertamento, in questo caso la relativa quota è proporzionalmente distribuita tra le altre figure del gruppo di lavoro.

25 Ove la figura coincida con il responsabile del Servizio, la percentuale residua del 30 % è attribuita nella misura del 15% ciascuno alle restanti categorie



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

TITOLO VI SEZIONI SPECIALI

CAPO I 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. 26

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;
- 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 Servizio 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. 27

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:



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio²⁶;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
3. La destinazione della somma operata con delibera di 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. 28

Indennità di servizio esterno(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)27

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

²⁶ 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

²⁷ 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.

L'art 56 quinquies suddetto così recita:

<<1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.>>



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

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 può essere prevista, un'indennità, a partire dal 2024 e comunque dalla data di stipula del presente contratto, pari ad un importo giornaliero lordo di **€ 3,00 giornalieri**.
5. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede per la parte maggioritaria delle singole giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità.
6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, 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 svolgimento dell'attività.
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 ²⁸, 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.

Art. 29

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 ed alle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Belmonte Mezzagno.

²⁸Art. 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.



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

- b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Responsabile della Polizia Locale 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 nel numero di 2 (due) ed in caso di organico superiore a 10 unità, nella misura del 20%.
- 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 € 2.000,00 (3.000 PER AREA FUNZIONARI ED E.Q.). L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del Responsabile della Polizia Locale, incaricato di EQ, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo
A	Responsabile di Servizio non incaricato di E.Q. dell'area funzionari o istruttori oppure Vice Comandante/Vice Responsabile/Sostituto non incaricato di E.Q. dell'area funzionari o istruttori	€ 2.000,00

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:

- 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 integrazioni²⁹;

²⁹ 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.



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

- 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. L'indennità di funzione ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente.



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

TITOLO VII Disposizioni Finali

Art. 30

Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)³⁰

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:

- 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

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



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

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. 31

Innovazioni tecnologiche

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)³¹

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi:
2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie.

Art. 32

Diposizioni relative ai fondi esercizi pregressi

Le parti dei precedenti contratti o accordi decentrati relative alle materie oggetto del presente accordo, comunque non compatibili con i contenuti del medesimo, sono da intendersi disapplicate con effetti dal 1.1.2013, ai sensi dell'art. 65 del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150 e dell'art. 6 del D. Lgs. 01/08/2011, n. 141. La liquidazione dei fondi regolarmente costituiti ed impegnati o per i quali è comunque assicurata la copertura finanziaria nell'ambito delle necessarie regolazioni contabili inerenti gli esercizi pregressi (2019, 2020, 2021 e 2022), avviene, sulla base del presente contratto decentrato, nei limiti degli importi indicati in calce al presente comma, entro il 30.6.2024, nel rispetto delle norme sui vincoli di spesa del personale e di quelle relative alla contrattazione nazionale, limitatamente agli istituti fissi e ricorrenti che non necessitano di integrazione e/o attuazione normativa mediante previsione di contratto decentrato, anche in assenza di accordo economico regolarmente sottoscritto nell'esercizio di riferimento e che vengono individuati come segue:

- a) turnazione;
- b) reperibilità;
- c) maneggio valori (nei limiti della indennità minima prevista dal contratto nazionale);
- d) turni festivi per prestazioni rese in giornate anche infrasettimanali.

31 t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;



COMUNE DI BELMONTE MEZZAGNO

Città Metropolitana di Palermo

dandosi atto che la copertura è assicurata nell'ambito della costituzione dei fondi avvenuta con le seguenti determinazioni dirigenziali del Servizio II, accompagnate dalle rispettive certificazioni positive del Collegio dei Revisori dei conti *pro tempore*.

1. Racc. Gen. n.300 del 30/12/2022 anno 2022;
2. Racc. Gen. n.195 del 10/12/2021 anno 2021;
3. Racc. Gen. n.194 del 10/12/2021 anno 2020;
4. Racc. Gen. n.23 del 24/02/2020 anno 2019

	REPERIBILITÀ	TURNO	MAGGIORAZIONE FESTIVO	MANEGGIO VALORI	TOTALE
Anno 2019	€ 11.869,79	€ 11.317,86	€ 2.508,92	€ 644,90	€ 26.341,47
Anno 2020	€ 15.171,41	€ 10.507,02	€ 3.251,30	€ 213,90	€ 29.143,63
Anno 2021	€ 11.259,30	€ 4.969,82	€ 3.403,71	€ 215,45	€ 19.848,28
Anno 2022	€ 10.725,77	€ 4.923,06	€ 2.898,62	€ 223,20	€ 18.770,65
					€ 94.194,03

2. Resta impregiudicata ogni determinazione circa l'eventuale recupero della parte stabile non spesa dei fondi degli anni precedenti al 2023, materia che sarà oggetto di approfondimento e discussione in occasione della ripresa del tavolo contrattuale nell'anno 2024.

Art. 33

Disposizioni finali

1. Le parti si riservano di effettuare ulteriori e successivi incontri tesi a disciplinare gli istituti eventualmente non compresi nell'articolato del presente contratto decentrato.
2. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente Contratto si applica il CCNL vigente con le decorrenze ivi stabilite
3. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
4. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

^^