

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019 – 2021 DEL 18/09/2020: MODIFICA ARTT 15 – 20 - 21**

Accordo 01/2022

**LE DELEGAZIONI TRATTANTI PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA**

delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente, Segretario generale dott.ssa Imelde Spaccialbelli

delegazione di parte sindacale (FP CISL – FPCGIL – FP UIL e RSU del Comune di Senigallia)

- Atteso che le parti hanno sottoscritto, in data 31 maggio 2022, in attuazione dell'intesa raggiunta, l'ipotesi di accordo 01/2022, con riserva di esplicita approvazione della medesima ipotesi e di autorizzazione alla sottoscrizione da parte della Giunta Comunale con apposita deliberazione;
- Vista la Deliberazione di Giunta Municipale n.173 del 04/07/2022 con la quale la delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione definitiva dell'accordo;

**STIPULANO IL SEGUENTE CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**Art.1**

**Modifiche artt. 15 – 20 – 21 CCI 18/09/2020**

1. Il comma 1 dell'art.15, avente ad oggetto: "Indennità condizioni di lavoro: attività disagiate ed esposte a rischio" è modificato come segue:

Testo vigente	Testo modificato
<p>1. Sono da considerarsi disagiate, in relazione alle caratteristiche della prestazione, le attività di seguito riportate:</p> <p>1.1 Prestazione resa dal personale che, al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, effettua la presa di servizio il sabato, la domenica o altro giorno festivo per lo svolgimento di attività di assistenza e supporto in occasione di: cerimonie che richiedono la presenza del gonfalone, cerimonie ed eventi che comportano l'apertura non ordinaria delle sedi comunali, impegnandosi con particolare flessibilità oraria e disponibilità, in termini di presenza lavorativa per i tempi occorrenti ai fini dello svolgimento dei predetti eventi;</p> <p>1.2 Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro escluso il turno, che prevedono prestazioni in orario serale (dalle ore 19) nelle giornate di sabato, domenica o altro giorno festivo per almeno 1 gg a settimana per almeno due settimane nel mese di riferimento. Tale situazione di disagio attualmente riguarda il personale addetto alle Farmacie comunali e il personale che svolge attività di custodia e/o supporto allo svolgimento di manifestazioni ed eventi presso le sedi espositive e museali, gli auditorium, il Teatro La Fenice e Rotonda.</p>	<p>1. Nessuna modifica</p> <p>1.1. Nessuna modifica</p> <p>1.2 Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro escluso il turno, per prestazioni rese: - in orario serale, dopo le ore 20, per almeno n.3 ore; - nelle giornate festive comprese la domenica; - il sabato dalle ore 15.30. Tale situazione di disagio attualmente riguarda il personale addetto alle Farmacie comunali e il personale che svolge attività di custodia e/o supporto allo svolgimento di manifestazioni ed eventi in spazi pubblici presso le sedi espositive e museali, gli auditorium, il Teatro La Fenice e Rotonda.</p>

2. L'art. 20, avente ad oggetto "Attribuzione dell'indennità di specifica responsabilità – principi generali, criteri e importi" è modificato come segue:

Testo vigente	Testo modificato
<p>1. Al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti del CCNL 2018, può essere riconosciuta, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche</p>	<p>1. Al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti del CCNL 2018, può essere riconosciuta, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche</p>

<p>responsabilità, un'indennità di importo non superiore a € 2.200,00 annui lordi.</p> <p>2. L'indennità di cui al comma 1 viene attribuita per l'esercizio di responsabilità distintive e particolari rispetto agli altri dipendenti appartenenti al medesimo profilo e appartenenti al medesimo ambito organizzativo.</p> <p>3. Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno appositamente ed autonomamente individuate dal Dirigente competente, con atto scritto e motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione e l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, entro il mese di febbraio di ogni anno. In fase di prima applicazione, gli incarichi di specifica responsabilità saranno attribuiti entro 60 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto integrativo. L'atto di attribuzione della specifica responsabilità è immediatamente trasmesso all'ufficio risorse umane.</p> <p>4. Al personale l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentino le seguenti caratteristiche:</p> <p>4.1 Personale di categoria B:</p> <p>4.1.1. Coordinamento almeno 3 unità di pari categoria</p>	<p>responsabilità, un'indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi.</p> <p>2. Nessuna modifica</p> <p>3. Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno appositamente ed autonomamente individuate dal Responsabile competente, con atto scritto e motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione e l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.</p> <p><i>I commi da 4 a 7 del testo CCI 18/09/2020 sono sostituiti dal successivo comma 4:</i></p> <p>4. Le fattispecie, i valori, i criteri per l'affidamento degli incarichi di specifica responsabilità sono di seguito indicati per ciascuna categoria di inquadramento contrattuale:</p> <p><b>4.1 Personale di cat.B:</b></p> <p>FATTISPECIE: Sono previste n.2 fattispecie caratterizzate dallo svolgimento di compiti aggiuntivi e/o dall'esercizio di competenze di particolare complessità rispetto a quelli caratterizzanti la posizione. Per l'attribuzione della "specifica responsabilità" è necessaria la presenza di almeno 1 fattispecie. L'importo previsto si</p>
--	--

<p>4.2 Personale di categoria C :</p> <p>1.2.1. Coordinamento almeno 3 unità di pari categoria</p> <p>1.2.2. Partecipazione a commissioni, per l'assolvimento di compiti per i quali è necessario aver maturato una specifica esperienza e/o essere in possesso di specifica professionalità, nell'ambito del contenuto professionale delle mansioni ascrivibili alla categoria contrattuale di appartenenza.</p> <p>4.3 Personale di categoria D:</p> <p>4.3.1. Responsabilità di unità organizzative di secondo livello, denominate Uffici nella vigente struttura organizzativa;</p> <p>4.3.2. Responsabilità di procedimenti complessi da intendersi come responsabilità di procedimento amministrativo con istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, ad alta specializzazione, di tipo non ripetitivo con autonomia funzionale anche con afferenza a materie diverse da quelle dell'Ufficio di assegnazione;</p>	<p>diversifica a seconda che ricorrano, nel singolo caso, una o entrambe le fattispecie, come di seguito riportato:</p> <table border="1" data-bbox="815 338 1382 1227"> <tr> <td data-bbox="815 338 1382 383"> <p>Personale di cat. B</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="815 383 1382 1003"> <p>1. Coordinamento dell'attività svolta in gruppo/squadra di un numero di risorse umane non inferiore a due, con assegnazione di compiti aggiuntivi di tipo organizzativo per la regolare esecuzione del lavoro di squadra rispetto alle competenze caratterizzanti la posizione. Si considera anche il coordinamento di soggetti che svolgono la propria attività per conto del Comune a vario titolo (ad es. volontari etc).</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="815 1003 1382 1227"> <p>2. Autonomia nell'assolvimento di particolari linee di attività di particolare impatto sulla struttura dell'ente</p> </td> </tr> </table> <p>IMPORTI</p> <p>Il peso annuo della posizione è pari a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. € 750 in presenza della fattispecie di cui al punto 1 o al punto 2.</li> <li>2. € 900,00 in presenza di entrambe le fattispecie (1 e 2)</li> </ol> <p>CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI</p> <p>Il Responsabile di Area/U.O.A. attribuisce l'incarico di specifica responsabilità secondo criteri di competenza e professionalità debitamente evidenziati nell'atto di conferimento dell'incarico L'atto dovrà altresì motivare adeguatamente il ricorso all'attribuzione di specifiche responsabilità a personale di</p>	<p>Personale di cat. B</p>	<p>1. Coordinamento dell'attività svolta in gruppo/squadra di un numero di risorse umane non inferiore a due, con assegnazione di compiti aggiuntivi di tipo organizzativo per la regolare esecuzione del lavoro di squadra rispetto alle competenze caratterizzanti la posizione. Si considera anche il coordinamento di soggetti che svolgono la propria attività per conto del Comune a vario titolo (ad es. volontari etc).</p>	<p>2. Autonomia nell'assolvimento di particolari linee di attività di particolare impatto sulla struttura dell'ente</p>
<p>Personale di cat. B</p>				
<p>1. Coordinamento dell'attività svolta in gruppo/squadra di un numero di risorse umane non inferiore a due, con assegnazione di compiti aggiuntivi di tipo organizzativo per la regolare esecuzione del lavoro di squadra rispetto alle competenze caratterizzanti la posizione. Si considera anche il coordinamento di soggetti che svolgono la propria attività per conto del Comune a vario titolo (ad es. volontari etc).</p>				
<p>2. Autonomia nell'assolvimento di particolari linee di attività di particolare impatto sulla struttura dell'ente</p>				

4.3.3. Gestione di sistemi relazionali complessi (che coinvolgono una pluralità di unità organizzative e/o soggetti esterni, pubblici o privati).

5. La misura dell'indennità, per la categoria B, è così determinata:

Coordinamento di più unità di personale (almeno 3 unità):  
importo annuo € 650.

6. La misura dell'indennità, per la categoria C, è così determinata:

Coordinamento di più unità di personale (almeno 3 unità):  
importo annuo € 700.

Partecipazione a commissioni, per l'assolvimento di compiti per i quali è necessario aver maturato una specifica esperienza e/o essere in possesso di specifica professionalità, nell'ambito del contenuto professionale delle mansioni ascrivibili alla categoria contrattuale di appartenenza:  
importo annuo € 700.

7. La misura dell'indennità, per la categoria D, è così determinata:

**7.1 responsabilità di Ufficio:**  
l'indennità viene determinata come segue:

**1. Graduazione della specifica responsabilità in base ai seguenti criteri:**

1.1 Quantità e qualità (categoria e profilo) delle risorse umane assegnate all'ufficio: punti da 1 a 10

categoria B a fronte della presenza in pianta organica di personale di categoria C e D che potrebbe svolgere tale ruolo in via ordinaria, nell'ambito delle sue mansioni.

#### **4.2 Personale di cat.C:**

FATTISPECIE: Sono previste n.4 fattispecie caratterizzate dallo svolgimento di compiti aggiuntivi e/o dall'esercizio di competenze di particolare complessità rispetto a quelli caratterizzanti la posizione. Per l'attribuzione della "specifica responsabilità" è necessaria la presenza di almeno **1** fattispecie. L'importo previsto si diversifica a seconda che ricorrano, nel singolo caso, 1, 2, 3 o tutte e 4 le fattispecie, come di seguito riportato:

Personale di cat. C
Coordinamento dell'attività di un significativo numero di risorse umane (minimo 3)
Pluralità di linee di attività assegnate da eseguire con autonomia
Autonomia nell'assolvimento di particolari linee di attività
Coordinamento di attività avente caratteristiche di elevato impatto sull'utenza esterna e/o interna.

#### **IMPORTI**

Il peso annuo della posizione è pari a:

1. € 1.800,00 in presenza di tutte le 4 fattispecie
2. € 1.400,00 in presenza di 3 fattispecie
3. € 1.100,00 in presenza di almeno 2 fattispecie
4. € 900,00 in presenza di almeno 1 fattispecie

1.2 Quantità e complessità delle competenze assegnate all'ufficio: punti da 1 a 10

1.3 Intensità delle responsabilità in relazione all'ampiezza quantitativa e qualitativa delle deleghe connesse all'unità organizzativa: punti da 1 a 10.

**2. Collocazione in una delle seguenti fasce di punteggio ed individuazione dell'importo annuo dell'indennità corrispondente, come sotto riportato:**

da 24 a 30 punti : € 2.200,00

da 17 a 23 punti: € 1.800,00

da 10 a 16 punti : € 1.200,00

**7.2 Responsabilità di procedimenti complessi:** importo annuo € 900,00

**7.3 Gestione di sistemi relazionali complessi:** importo annuo € 900,00.

## CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI

Il Responsabile di Area/U.O.A. attribuisce l'incarico di specifica responsabilità secondo criteri di competenza e professionalità debitamente evidenziati nell'atto di conferimento.

L'atto dovrà altresì motivare adeguatamente il ricorso all'attribuzione di specifiche responsabilità a personale di categoria C a fronte della presenza in pianta organica di personale di categoria D che potrebbe svolgere tale ruolo in via ordinaria, nell'ambito delle sue mansioni.

### **4.3 Personale di cat.D:**

FATTISPECIE DI SPECIFICA RESPONSABILITÀ:

Sono previste n.6 fattispecie caratterizzate dallo svolgimento di compiti aggiuntivi e/o dall'esercizio di competenze di particolare complessità rispetto a quelle caratterizzanti la posizione. Per l'attribuzione della "specifica responsabilità" è necessaria la presenza di almeno 2 fattispecie. L'importo previsto si diversifica a seconda del numero di fattispecie ricorrenti nel singolo caso.

Personale di cat. D	
1	Responsabilità collegate a procedimenti particolarmente complessi (di carattere non ripetitivo e a conduzione per fasi) che coinvolgono altri enti, istituzioni o organi interni dell'ente, elaborazione di pareri.
2	Coordinamento di un ufficio
3	Coordinamento dell'attività di un significativo numero di risorse umane (minimo 4)

	4	Autonomia organizzativa e/o decisionale su particolari linee di attività esterna e/o interna.
	5	Attività di supporto interno all'Area nel suo complesso e/o ad altre Aree, avente rilevante autonomia organizzativa e con compiti anche a carattere intersettoriale e/o di rapporti e relazioni complesse e continuative interne ed esterne.
	6	Attività che comporta conoscenze di tipo intersettoriale e/o multidisciplinare.
<p><b>IMPORTI</b>  Il peso annuo della posizione è pari a:  € 3.000,00 in presenza di tutte le 6 fattispecie  € 2.500,00 in presenza di 5 fattispecie  € 2.000,00 in presenza di 4 fattispecie  € 1.500,00 in presenza di 3 fattispecie  € 1.200,00 in presenza di 2 fattispecie</p> <p><b>CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI</b>  Il Responsabile di Area/U.O.A. attribuisce l'incarico di specifica responsabilità secondo criteri di competenza e professionalità, già enucleati nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (art.20), debitamente evidenziati nell'atto di conferimento.  L'atto dovrà altresì motivare adeguatamente il ricorso all'attribuzione delle S. R. specificando che l'assegnazione comporta un apporto rilevante rispetto alle mansioni ordinarie della cat. D.</p>		

8. La Conferenza dei dirigenti, nei limiti dell'importo definito in base all'accordo annuale sui criteri di utilizzo delle risorse, provvede al riparto delle somme fra le varie Aree/U.O.A..
9. Le indennità previste dal presente Capo decorrono dalla data di formale assegnazione dell'incarico e sono liquidate su base annua al termine degli incarichi che hanno comportato l'esercizio delle specifiche responsabilità, a seguito di apposita attestazione da parte del Dirigente in ordine all'effettività della prestazione effettuata.
10. In caso di assenza dal servizio per qualsiasi causa per più di 90 giorni, ad esclusione dei casi di assenza per congedo di maternità, il dirigente verifica il reale apporto del dipendente nell'esercizio delle responsabilità e se del caso dispone la riduzione dell'indennità in proporzione ai giorni di assenza.
11. Le indennità per specifica responsabilità, essendo legate all'esercizio effettivo di compiti e responsabilità cui sono correlate, possono essere soggette a revisione, integrazione e revoca con apposito atto del Dirigente, da

5 (ex 8) La Conferenza dei Responsabili di Area/U.O.A., nei limiti dell'importo definito in base all'accordo annuale sui criteri di utilizzo delle risorse, provvede al riparto delle somme fra le varie Aree/U.O.A..

6 (ex 9). Le indennità previste dal presente Capo decorrono dalla data di formale assegnazione dell'incarico e sono liquidate su base annua al termine degli incarichi che hanno comportato l'esercizio delle specifiche responsabilità, a seguito di apposita attestazione da parte del Responsabile di Area/U.O.A. in ordine all'effettività della prestazione effettuata.

6 (ex 10). Nessuna modifica

7 (ex 11) nessuna modifica

8 (ex 11) Le indennità per specifica responsabilità, essendo legate all'esercizio effettivo di compiti e responsabilità cui sono correlate, possono essere soggette a revisione, integrazione e revoca con apposito atto del Responsabile di Area/U.O.A., da trasmettersi all'Ufficio risorse umane.



<p>trasmettersi all'Ufficio risorse umane.</p>	
--	--

3. L'art. 21 del CCNL 18/09/2020, avente ad oggetto "Criteri per l'attribuzione dell'indennità di funzione" è modificato come segue:

Testo vigente	Testo modificato
<p>1. L'indennità di funzione per gli addetti alla polizia locale può essere riconosciuta al personale di categoria C e D non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al ruolo e al grado rivestito, e sarà di importo non superiore ad € 2.200,00 annui lordi da corrispondersi in dodici mensilità.</p> <p>Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto scritto del Dirigente competente che individua i nominativi del personale a cui sono attribuite le specifiche responsabilità, ne determina la misura entro i limiti e in osservanza dei criteri previsti dal presente articolo. Tale atto dovrà essere adottato entro il mese di febbraio di ogni anno.</p> <p>2. In fase di prima applicazione, gli incarichi di cui al presente articolo saranno attribuiti entro 60 giorni dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto integrativo. L'atto di attribuzione della specifica responsabilità è immediatamente trasmesso all'ufficio risorse umane.</p> <p>3. Le attribuzioni economiche devono risultare compatibili con le risorse complessivamente destinate all'indennità di funzione in base all'accordo annuale sui criteri di utilizzo delle risorse, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.</p> <p>4. Al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni di coordinamento di gruppi costituiti da almeno n. 3 dipendenti cui sia affidata la realizzazione di attività complesse</p>	<p>1. L'indennità di funzione per gli addetti alla polizia locale può essere riconosciuta al personale di categoria C e D non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al ruolo e al grado rivestito, e sarà di importo non superiore ad € 3.000,00 annui lordi da corrispondersi in dodici mensilità.</p> <p>Il riconoscimento dell'indennità avviene previo apposito e motivato atto scritto del Dirigente competente che individua i nominativi del personale a cui sono attribuite le specifiche responsabilità, ne determina la misura entro i limiti e in osservanza dei criteri previsti dal presente articolo. Tale atto dovrà essere adottato entro il mese di febbraio di ogni anno.</p> <p>2. Abrogato</p> <p>3. Nessuna modifica</p> <p><i>I commi da 4 a 7 del testo CCI 18/09/2020 sono sostituiti dal successivo comma 4:</i></p>

caratterizzate da autonomia organizzativa, con responsabilità diretta e specifica in capo al coordinatore.

5. Al personale di categoria D l'indennità è riconosciuta per le seguenti funzioni:

5.1 Responsabilità, nell'ambito della U.O.A. Polizia Locale, di unità organizzative di secondo livello, denominate Uffici nella vigente struttura organizzativa;

5.2 Responsabilità di organizzazione/gestione di gruppi di lavoro di particolare complessità, che non si limiti al coordinamento di personale;

5.3 Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche e ad alta specializzazione, di tipo non ripetitivo, con autonomia funzionale, anche con afferenza a materie esterne all'Ufficio di assegnazione.

6. La misura dell'indennità, per la categoria C, è determinata nell'importo annuo di € 700.

7. La misura dell'indennità, per la categoria D, è così determinata:

7.1 **Responsabilità di Ufficio:** l'indennità viene determinata come segue:

1. **Graduazione della specifica responsabilità in base ai seguenti criteri:**

1.1 Quantità e qualità (categoria e profilo) delle risorse umane assegnate all'ufficio: punti da 1 a 10;

1.2 Responsabilità di procedimenti particolarmente complessi che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, di tipo non ripetitivo: punti da 1 a 10;

1.3 Responsabilità di sistemi relazionali complessi e supporto alle decisioni del Dirigente o titolare di posizione organizzativa: punti da 1 a 10.

2. **Collocazione in una delle seguenti fasce di punteggio ed individuazione dell'indennità corrispondente, come sotto riportata:**

da 24 a 30 punti : € 2.200,00

da 17 a 23 punti: € 1.800,00

da 10 a 16 punti : € 1.200,00

4. Le fattispecie, i valori, i criteri per il riconoscimento dell'indennità di funzione sono di seguito indicati per ciascuna categoria di inquadramento contrattuale:

#### **Personale di cat. C**

FATTISPECIE: Si prevedono n.4 fattispecie. Per l'attribuzione della "specifica responsabilità" è necessaria la presenza di almeno 1 fattispecie. L'importo previsto si diversifica a seconda che ricorrano, nel singolo caso, 1, 2, 3 o tutte e 4 le fattispecie, come di seguito riportato:

1. Coordinamento dell'attività di un significativo numero di risorse umane (minimo 3)
2. Pluralità di linee di attività assegnate da eseguire con autonomia
3. Autonomia nell'assolvimento di particolari linee di attività
4. Coordinamento di attività avente caratteristiche di elevato impatto sull'utenza esterna e/o interna.

#### **IMPORTI**

Il peso annuo della posizione è pari a:

1. € 1.800,00 in presenza di tutte le 4 fattispecie

2. € 1.400,00 in presenza di 3 fattispecie

3. € 1.100,00 in presenza di almeno 2 fattispecie

#### **CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI**

Il Responsabile della U.O.A. Polizia Locale attribuisce l'incarico di specifica responsabilità secondo criteri di competenza e professionalità debitamente evidenziati nell'atto di conferimento.

L'atto dovrà altresì motivare adeguatamente il ricorso all'attribuzione di specifiche responsabilità a personale di categoria C a fronte della presenza in pianta organica di personale di categoria D che potrebbe svolgere tale ruolo in via ordinaria, nell'ambito delle sue mansioni.

**7.2 Responsabilità di organizzazione/gestione di gruppi di lavoro di particolare complessità:**  
importo annuo € 900,00

**7.3 Responsabilità di procedimenti complessi:**  
importo annuo € 900,00.

8. Al fine di determinare la misura dell'indennità effettivamente spettante l'importo di cui ai commi 7 e 8 viene moltiplicato per i coefficienti riportati nella tabella sotto riportata:

<b>Categoria personale polizia locale</b>	<b>di</b>	<b>di</b>	<b>Grado del personale</b>
<b>Personale polizia locale categoria C (se prevediamo indennità anche per categoria C)</b>			Agente di polizia locale
			Assistente di polizia locale
			Sovrintendente di polizia locale
			Sovrintendente Capo di polizia locale
			Vice ispettore di polizia locale
			Ispettore di polizia locale
			Ispettore Capo di polizia locale
<b>Personale polizia locale categoria D</b>			Sostituto commissario di polizia locale
			Vice commissario di polizia locale
			Commissario di polizia locale
			Commissario Capo di polizia locale
			Commissario superiore di polizia locale
		Commissario coordinatore di polizia locale	

9. In fase di prima applicazione, fino all'attuazione della disciplina regionale sull'attribuzione dei gradi al personale della Polizia Locale di cui al Regolamento della regione Marche n.2 del 2/3/2017, il coefficiente di cui alla tabella sopra riportata, viene individuato in via convenzionale in base alla seguente tabella di corrispondenza fra gradi attualmente applicati e gradi previsti dalla normativa regionale.

<b>Categoria personale polizia locale</b>	<b>di</b>	<b>di</b>	<b>Gradi vigenti</b>

**Personale di cat. D**

Per la cat. D si prevedono n.6 fattispecie. Per l'attribuzione dell'indennità di funzione è necessaria la presenza di almeno 2 fattispecie. L'importo previsto si diversifica a seconda del numero di fattispecie ricorrenti nel singolo caso.

Responsabilità collegate a procedimenti particolarmente complessi (di carattere non ripetitivo e a conduzione per fasi) che coinvolgono altri enti, istituzioni o organi interni dell'ente, elaborazione di pareri

Coordinamento di un ufficio

Coordinamento dell'attività di un significato numero di risorse umane (minimo 4 )

Autonomia organizzativa e/o decisionale su particolari linee di attività o coordinamento di attività avente caratteristiche di elevato impatto sull'utenza esterna e/o interna.

Attività di supporto interno all'Area nel suo complesso e/o ad altre Aree, avente rilevante autonomia organizzativa e con compiti anche a carattere intersettoriale e/o di rapporti e relazioni complesse e continuative interne ed esterne.

Attività che comporta conoscenze di tipo intersettoriale e/o multidisciplinare.

**IMPORTI**  
L'importo annuo della SR viene determinato come segue:

- € 3.000,00 in presenza di tutte le 6 fattispecie
- € 2.500,00 in presenza di 5 fattispecie
- € 2.000,00 in presenza di 4 fattispecie
- € 1.500,00 in presenza di 3 fattispecie
- € 1.200,00 in presenza di 2 fattispecie

Rimangono invariati i coefficienti correlati ai gradi, per i quali devono essere moltiplicati gli importi sopra riportati per la determinazione dell'indennità di funzione, così come riportato a pagg.16, 17 e 18 del CCI.

**CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI**

<b>Personale di polizia locale di categoria C (se prevediamo indennità anche per categoria C)</b>	Agente di polizia locale	Agente	<p>Il Responsabile della U.O.A. Polizia Locale attribuisce l'incarico di specifica responsabilità secondo criteri di competenza e professionalità, già enucleati nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (art.20), debitamente evidenziati nell'atto di conferimento.</p> <p>L'atto dovrà altresì motivare adeguatamente il ricorso all'attribuzione delle S. R. specificando che l'assegnazione comporta un apporto rilevante rispetto alle competenze specialistiche professionali proprie della cat. D.</p> <p>5. (ex 8) nessuna modifica</p> <p>6. (ex 9) si modifica esclusivamente il seguente rinvio contenuto nel 1° periodo del comma: anziché:          "Al fine di determinare la misura dell'indennità effettivamente spettante l'importo di cui ai commi 7 e 8"          "Al fine di determinare la misura dell'indennità effettivamente spettante l'importo di cui al comma 4".</p>
	Assistente di polizia locale		
	Sovrintendente di polizia locale	Agente Scelto	
	Sovrintendente Capo di polizia locale		
	Vice ispettore di polizia locale	Maresciallo Mag	
Ispettore di polizia locale			
<b>Personale di polizia locale di categoria D</b>	Sostituto commissario di polizia locale	Tenente	
	Vice commissario di polizia locale	Capitano	
	Commissario di polizia locale		
	Commissario Capo di polizia locale	Maggiore	
	Commissario superiore di polizia locale		
	Commissario coordinatore di polizia locale		
<p>10. L'indennità di cui al presente articolo:</p> <p>a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;</p> <p>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 integrazioni;</p> <p>c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies, indennità di servizio esterno;</p> <p>d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;</p> <p>e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies, indennità per specifiche responsabilità.</p>			

	7. (ex 10): nessuna modifica
--	------------------------------

**Art.2**

**Durata incarichi e verifica**

1. Gli incarichi avranno durata annuale. Le parti si impegnano e verificano entro il 30/06/2023, l'impatto economico sul Fondo risorse decentrate derivante dall'applicazione del presente accordo.
2. In sede della verifica di cui sopra qualora l'impatto economico incida negativamente e in maniera significativa, come valutata dalle parti, sulla produttività collettiva, le parti medesime si impegnano a rivedere gli importi del presente accordo entro il 30/06/2023.

Senigallia 05/07/2022

Per la DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Imelde Spaccialbelli (Segretario generale) \_\_\_\_\_

Lucia Carotti (Responsabile PO Area Risorse umane) \_\_\_\_\_

Per la DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

la RSU


FP CGIL

---

FP CISL

---

FP UIL