

Copia conforme all'originale sottoscritto tra le parti, agli atti d'ufficio

**Comune di CASATENOVO**  
**Provincia di LECCO**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL  
PERSONALE NON DIRIGENTE**

**DISCIPLINA NORMATIVA 2023-2025**

**DISCIPLINA ECONOMICA ANNUALITA' 2023**

(art. 7 del C.C.N.L. 16.11.2022)

L'anno 2023 il giorno 12 del mese di dicembre,

**LA PARTI NEGOZIALI:**

**la Delegazione di parte datoriale composta da:**

Mendicino Giuseppe	Segretario Comunale	Presente
	Presidente	
Sala Paola	Responsabile del Settore	
	Programmazione Economico	
	Finanziaria	Presente

**la Delegazione sindacale, rappresentata da:**

**RSU**

Agosto Michele	Presente
Strazzeria Annalisa;	Presente
Redaelli Paolo	Presente

**Rappresentanti territoriali delle OOSS di categoria**

Turdo Nicola	CISL F.P.	Presente
Elmo Teresa	F.P. CGIL	Presente

Prendono atto:

Che in data 24.11.2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo collettivo decentrato integrativo per il personale del Comune di Casatenovo – Disciplina normativa 2023/2025 – Disciplina economica 2023 prendendo atto, nello specifico

- Che in data 16.11.2022 è stato sottoscritto il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali – Triennio 2019/2021;
- Che con deliberazione della Giunta comunale n. 238 in data 07.12.2022 è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale;
- Che l'art. 79, comma 7, del suddetto contratto prevede che la nuova disciplina relativa alla costituzione del Fondo per le risorse decentrate, ivi contenuta, si applica a decorrere dall'anno 2023;

Premesso altresì che il Revisore dei Conti ha dato parere favorevole sulla predetta ipotesi di contratto, come da verbale n. 83 in data 30.11.2023;

La Giunta comunale con deliberazione in data 07.12.2023, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del CCDI 2023;

Tutto ciò premesso e considerato,

**SOTTOSCRIVONO**

L'allegato contratto decentrato integrativo del personale del Comune di Casatenovo – Disciplina normativa 2023/2025 – Disciplina economica annualità 2023.

Dott. Mendicino Giuseppe \_\_\_\_\_

Sala Paola \_\_\_\_\_

Agosto Michele \_\_\_\_\_

Redaelli Paolo \_\_\_\_\_

Strazzerà Annalisa \_\_\_\_\_

CISL F.P. Turdo Nicola \_\_\_\_\_

F.P. CGIL Elmo Teresa \_\_\_\_\_

**CCDI – NORMATIVO 2023-2025****DIPOSIZIONI GENERALI****Art. 1 – QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE - DURATA E AMBITO DI APPLICAZIONE** (rif. Art. 8, comma 1, CCNL 2022)

Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo 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 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 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
- b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
- c) 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;
- d) 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;
- e) 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";
- f) il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 135 in data 01.07.2011 e successive modifiche ed integrazioni;
- g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 96 del 10.05.2018, esecutiva ai sensi di legge;
- h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

Il presente CCDI disciplina le materie che la legge ed i vari contratti collettivi nazionali demandano a tale livello negoziale ed, in particolare, alcuni istituti del trattamento economico del personale di qualifica non dirigenziale e le modalità di utilizzo delle risorse del fondo decentrato.

Lo specifico riferimento normativo è l'art. 8, comma 1, del CCNL 2022 che richiama, quali materie oggetto del CCDI, quelle indicate all'art. 7, comma 4, del medesimo CCNL.

Si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale, dipendente dell'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente, fatti salvi i diversi accordi con le Amministrazioni interessate.

Avrà vigenza **dalla data di stipula e sino al 31.12.2025**, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto; i suoi effetti conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

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 CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti.

Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.

## **Art. 2 – DISCIPLINA DELLE RISORSE DECENTRATE** (rif. Art. 79 CCNL 2022)

Le risorse decentrate sono determinate annualmente dall'Amministrazione in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalla normativa vigente (art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 - art. 79, comma 6, CCNL-2022) 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;

La costituzione del Fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del Responsabile del Servizio finanziario, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali e l'indennità di comparto.

### **Art. 3 – ECONOMIE**

Le eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente CCDI, nonché gli eventuali risparmi sul compenso per lavoro straordinario, saranno portate ad incremento del Fondo dell'anno successivo, ove non diversamente indicato nel presente contratto.

### **Art. 4 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE**

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

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

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

### **Art. 5 – CLAUSOLE DI SALVAGUARDIA**

Per quanto non espressamente previsto dal presente C.C.D.I. in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionale di Lavoro del comparto attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti C.C.D.I., nelle materie non disciplinate dal presente contratto e compatibili con lo stesso, conservano la propria efficacia sino alla loro espressa sostituzione.

Restano salve eventuali modifiche che vengono apportate in attuazione al D. Lgs. 150/2009 e smi.

**FONDO RISORSE DECENTRATE**

**Art. 6 – FONDO RISORSE DECENTRATE : COSTITUZIONE - ELEMENTI DI UTILIZZO – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE** (Rif. Art. 80 CCNL 2022)

**Costituzione.**

L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:

- i DIFFERENZIALI DI PROGRESSIONE ECONOMICA al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) del CCNL 16.11.2022;
- le quote dell'INDENNITA' DI COMPARTO di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004;
- i DIFFERENZIALI STIPENDIALI tra B3 e B1 e tra D3 e D1 previsti a decorrere dall'1.4.2023, di cui all'art. 79, comma 1-bis del CCNL2022;

quali trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo.

Sono inoltre rese di nuovo disponibili le eventuali risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente.

Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 del CCN 2022 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

**Elementi di utilizzo**

Le risorse rese annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCNL-2022) ed ai Regolamenti adottati:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL 2022;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 2018 e articolo 84-bis del CCNL 2022;
- d) indennità di turno (art. 30 CCNL 2022) e indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24 del CCNL 2018;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 84 del CCNL 2022;
- f) indennità di funzione, personale di Polizia locale di cui all'art. 97 CCNL 2022;
- g) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale di cui all'art. 100 CCNL 2022;
- h) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL 2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL 2022;

- k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
- i) differenziali stipendiali, a seguito di progressioni economiche all'interno delle aree, finanziate con risorse stabili;
- l) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15, comma 3, CCNL 2022);
- m) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL 2022;
- n) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di Convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 2022).

### **Criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie**

Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite secondo i seguenti criteri generali:

- corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- 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;
- 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 ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:

- programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
- programmazione operativa e gestionale;
- definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
- predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
- monitoraggio e confronto periodico;
- verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
- controlli e validazione sui risultati;
- conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
- esame dei giudizi in contraddittorio;
- la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

## **UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE**

### **TRATTAMENTI ECONOMICI FISSI**

#### **Art. 7 – PROGRESSIONI ECONOMICHE IN ATTO** (rif. Art. 80 CCNL 2022)

Il pagamento del valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'Istituto delle progressioni economiche in atto viene effettuato mensilmente, contestualmente al pagamento delle altre competenze.

L'importo annuale complessivo vincola per l'importo corrispondente una quota del fondo per il salario accessorio, a valere sulle risorse stabili.

#### **Art. 8 – INDENNITA' DI COMPARTO** (rif. Art. 80 CCNL 2022)

L'indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22.01.2004 ha carattere di generalità e natura fissa. La quota a carico del fondo per il salario accessorio vincola per il medesimo importo il complesso delle risorse annuali, parte stabile, delle citate risorse.

Il pagamento viene effettuato mensilmente, contestualmente al pagamento delle altre competenze stipendiali.

### **PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE – CRITERI DI ATTRIBUZIONE**

#### **Art. 9 – RISORSE DESTINATE ALL'EROGAZIONE DEL COMPENSO PREMIALE – PERSONALE NON TITOLARE DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE** (Rif. Artt. 7, comma 4 lett. "b" e art. 80 CCNL 2022)



L'attribuzione al personale del compenso premiale di cui al presente articolo è regolato dal vigente sistema di misurazione e valutazione della Performance, approvato con deliberazione della GC n. 96 in data 10.05.2018, esecutiva ai sensi di legge.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali sulla base di automatismi comunque denominati.

La valutazione del personale è legata alla performance effettivamente resa durante la presenza in servizio, per cui sono esclusi dall'erogazione del compenso coloro che hanno prestato servizio per un periodo inferiore ai 6 mesi, fatte salve le cessazioni dal servizio o le nuove assunzioni o mobilità in corso d'anno, per le quali il periodo viene riproporzionato.

Il compenso verrà corrisposto anche al personale con contratto a tempo determinato che abbia prestato nell'anno almeno 6 mesi di servizio.

**Per il personale in regime di part time l'erogazione della somma è proporzionata al tipo di orario definito per il singolo dipendente.**

La valutazione è articolata in due parti:

- Una prima, riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della Performance con riferimento agli obiettivi nei quali è coinvolto;
- Una seconda riferita ai comportamenti professionali ed alle competenze espresse.

La parte relativa al raggiungimento del Piano della performance risulta prevalente sulla valutazione dei comportamenti professionali.

La valutazione del personale è svolta anche con riferimento al profilo professionale.

Una valutazione inferiore al 60% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e non consente l'ammissione alla distribuzione delle risorse.

L'importo complessivo delle risorse verrà suddiviso in tante quote quanto sono le aree, ciascuna della quale rappresenterà il budget da assegnare a ciascuna area, secondo i criteri di seguito precisati.

La quota assegnata a ciascuna area viene determinata rapportando il budget complessivo al numero dei dipendenti di ciascuna area, tenendo conto del parametro retributivo come sotto individuato, del periodo lavorato nell'anno e della eventuale riduzione di orario per i dipendenti part time.

**Nella determinazione della quota da assegnare a ciascuna area, non si terrà tuttavia conto di eventuali assenze prolungate (oltre i 60 giorni), non sostituite (per malattia, aspettativa, ecc.).**

**PROSPETTO PARAMETRI DI CATEGORIA**

Area	Parametro
Area Operatori	1,00
Area Operatori esperti	1,20
Area Istruttori	1,30
Area Funzionari	1,40

All'interno di ciascuna area, per ciascun dipendente, verrà determinato il coefficiente individuale di riferimento che è dato dal prodotto dei seguenti fattori:

*mesi lavorati - parametro di categoria - orario di lavoro prestato*

Il coefficiente individuale è dunque il risultato della seguente formula:

*coeff. indiv. = mesi lavorati x parametro di categoria x **orario di lavoro prestato***

La somma dei coefficienti individuali così determinati dà il punteggio totale dell'area.

**La percentuale di budget da riconoscere a ciascun dipendente è pari al rapporto tra il suo coefficiente individuale ed il totale della sua area, moltiplicato per il punteggio complessivo della scheda di valutazione, secondo la seguente formula:**

**budget spettante =** 
$$\frac{\text{quota assegnata al settore}}{\text{punteggio totale dell'area}} \times \text{coeff. Individuale} \times \text{punteggio scheda valutazione}$$

**I risparmi che si produrranno all'interno di ogni settore per valutazioni inferiori al 100% vanno a costituire i risparmi per il fondo dell'anno successivo**

Il compenso premiale sarà liquidato al termine delle attività previste in conformità e coerenza al vigente sistema di misurazione e valutazione, adottato con la già citata Deliberazione di G.C. n. 96/2018 entro il mese di MAGGIO dell'anno successivo a quello di riferimento.

Anche le somme non erogate ai dipendenti in virtù del successivo art.11 vanno a costituire i risparmi per il Fondo dell'anno successivo e quindi ripartiti tra tutti i dipendenti.

**Art. 10 – DIFFERENZIAZIONE PREMIO INDIVIDUALE** (rif. Art. 81 CCNL 2022)

Il Nucleo di valutazione interno, sulla base del sistema di valutazione approvato dalla Giunta comunale con atto n. 96/2018, sopra richiamato, valuterà la performance individuale del personale dell'Amministrazione in funzione:

- della valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della Performance con riferimento agli obiettivi nei quali è coinvolto;
- ai comportamenti professionali ed alle competenze espresse.

Al personale collocato nel livello di performance "A", con valutazione uguale o superiore al 95% (per un numero massimo **di n. 3 dipendenti**), è attribuita una

maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

In presenza di un numero superiore di aventi diritto alla maggiorazione, rispetto al numero massimo di 3 sopra individuato, si terrà conto dell'anzianità di servizio maturata presso l'Ente.

Al dipendente a cui è stata riconosciuta la maggiorazione a seguito della valutazione positiva relativa all'anno precedente, non potrà essere erogata la medesima maggiorazione nell'anno immediatamente successivo.

Gli eventuali risparmi andranno ad alimentare il Fondo dell'anno successivo.

In caso di rapporto di lavoro part time, l'erogazione della somma è proporzionata al tipo di orario definito per il singolo dipendente.

**Art. 11 – CONCORSO PARZIALE ALL'EROGAZIONE DEL COMPENSO PREMIALE – PERSONALE NON TITOLARE DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Il personale interessato dalle incentivazioni di cui ai successivi artt. 18 e 18 bis, concorre in misura parziale all'erogazione del premio di cui ai precedenti articoli 9 e 10 del presente CCDI come di seguito precisato:

<b>Incentivo disposizioni di legge art. 67, comma 3 lett. c), del CCNL 21.5.2018 – Rif. Artt 18 e 18 bis CCDI</b>		<u>Premio Performance Individuale</u>
<u>Importo</u>		<u>Riduzione</u>
<u>Da</u>	<u>A</u>	<u>%</u>
0	500,00	zero
Da 501,00	1.000,00	5%
Da 1.001,00	2.000,00	10%
Da 2.001,00	4.000,00	20%
Da 4.001,00	7.000,00	40%
Da 7.001,00	10.000,00	80%
Oltre	10.001,00	90%

**CRITERI, FATTISPECIE, VALORI E PROCEDURE PER LA CORRESPONSIONE  
DI INDENNITA' PREVISTE DAL CCNL 16.11.2022**

**Art.12 – INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO** (RIF. ART. 70 BIS ccnl 2018 – ART. 84-bis CCNL 2022 – art. 7, comma 4, lettera “d” CCNL 2022)

In attuazione dell’art. 7, comma 4, lettera d) e dell’art. 84-bis del CCNL 2022 viene riconosciuta 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.

L’indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle predette attività, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – euro 15,00.

Poiché l’indennità non è correlata alle ore di lavoro prestate ma all’esposizione ai fattori di rischio/disagio che ne determinano l’attribuzione, spetta, per intero, anche in caso di permessi/recuperi usufruiti nell’arco della giornata lavorativa.

La misura viene stabilita sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell’effettiva incidenza delle causali di cui al precedente comma nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell’Ente e degli specifici settori di attività.

Il Responsabile di Settore individua annualmente i dipendenti soggetti allo svolgimento delle attività remunerate con l’indennità di cui al presente articolo.

Vengono all’uopo stabiliti i seguenti criteri:

**Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DUVR attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:**

- a) indice di rischio basso (peso causale 0 – importo indennità € 0,00)
- b) indice di rischio medio (peso causale 1 – importo indennità € 1,00)
- c) indice di rischio alto (peso causale 2 – importo indennità € 2,00)

**Pesatura del maneggio valori in base all’incarico finanziario contabile ricoperto:**

- a) economo comunale (peso causale 2 – importo indennità € 1,50)
- b) sostituto economo comunale (peso causale 1 - importo indennità € 1,00)
- c) riscuotitori speciali – agenti contabili (peso causale 1 – importo indennità € 1,00)
- d) nessuna maneggio valori (peso causale 0 – importo indennità € 0,00)

Per quanto riguarda il messo comunale ( o suo sostituto) viene considerato esposizione a fattore di rischio il trasporto in Banca dei valori dell’Ente (indice di rischio medio – peso causale 1 – importo indennità € 1,00).

Per quanto riguarda i tecnici comunali, sono conteggiabili solo le giornate di effettiva uscita dal Municipio per effettuare sopralluoghi.

Per quanto riguarda il maneggio valori, sono conteggiabili solo le giornate di effettiva gestione di valori da certificarsi a cura del Responsabile di servizio interessato.

L'erogazione dell'indennità avviene, di norma, mensilmente, sulla base di apposita Dichiarazione del Responsabile di Servizio che attesti le giornate di effettivo svolgimento delle attività legittimanti l'erogazione della stessa.

**Norma transitoria 2023:** Le parti concordano che l'erogazione della relativa indennità può essere riconosciuta a partire dal mese di gennaio 2023, nei termini di cui al presente articolo, previo rilascio, da parte dei Responsabili di servizio interessati, di apposita dichiarazione che attesti le effettive giornate di svolgimento, da parte del personale assegnato, delle attività legittimanti l'erogazione dell'indennità in parola.

#### **Art. 13 – INDENNITA' DI TURNO** (rif. Art. 30 CCNL 2022 – art. 7, comma 4 – lett. l, z e ac)

Presso l'Ente viene previsto l'istituto del Turno di lavoro per l'attività di Polizia Locale, ai sensi dell'art. 30 del CCNL 2022, in quanto ritenuto prioritario per la migliore realizzazione del programma di governo e per il soddisfacimento dei servizi ai cittadini.

Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere fissate e definite dal competente Responsabile del Settore; il servizio deve essere continuativo per tutti i giorni della settimana in cui si articola il turno.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese, sulla base della programmazione adottata in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata e definita dal competente responsabile di settore.

Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

- a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio.
- c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- d) i turni diurni devono prevedere un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- e) il numero dei turni notturni, salve eventuali esigenze eccezionali, non può superare, nell'arco del mese, il numero di 10 per ciascun dipendente, non

ravvisando, le parti, la necessità di elevare tale limite previsto dall'art. 30, comma 4, del CCNL 2022;

f) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

g) Al fine di compensare il disagio della particolare articolazione oraria, al personale turnista è corrisposta una indennità calcolata come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.74, comma 2, lett. c) del CCNL 2022;
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.74, comma 2, lett. c) del CCNL 2022;
- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.74, comma 2, lett. c) del CCNL 2022;
- turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2022.

L'indennità di turno è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.

Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.

Rispetto ai casi previsti dall'art. 30, comma 8 e – su richiesta del dipendente interessato – dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2022, sono individuate le seguenti, ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza nel nucleo familiare del dipendente di figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 14;
- dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
- dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
- separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.

Se il turno viene articolato sui giorni lavorativi della settimana (cinque o sei, secondo la specifica organizzazione del lavoro adottata), esso ricomprende anche le eventuali festività infrasettimanali ricadenti in tale arco temporale. Conseguentemente, tali giornate, per i turnisti, devono considerarsi lavorative ed il dipendente posto in turno

nella giornata festiva infrasettimanale che scelga di assentarsi, deve chiedere ferie o o giorno di festività soppressa.

Nelle predette festività infrasettimanali, il turno si intende coperto con la presenza di 4 operatori (e non 6), in considerazione delle minori necessità di intervento che si registrano in tali giornate. I due operatori non in servizio usufruiranno della festività come gli altri lavoratori non turnisti. I lavoratori turnisti in servizio, che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, **possono** optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione della specifica indennità di turno sopra precisata, pari alla maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2022. Resta inteso che, in tal caso, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Nell'ambito della programmazione dell'organizzazione del lavoro per turni, l'eventuale assenza di uno o più operatori, per una delle legittime fattispecie di assenza previste dalla contrattazione collettiva (es. ferie, malattia, permessi, ecc), non incide sulla sussistenza del turno, non determina il venir meno delle condizioni e quindi non modifica le condizioni di "turnista" degli altri lavoratori, fermo restando che l'erogazione della specifica indennità verrà, in tal caso, corrisposta, limitatamente ai giorni di effettiva presenza in servizio.

Le settimane lavorative in cui ricadono le festività natalizie dal 25 dicembre al 6 gennaio, in accordo con l'Amministrazione comunale, tenuto conto delle minori necessità di intervento in tale periodo, l'attività della polizia locale non viene svolta in turnazione e, conseguentemente, non viene liquidata l'indennità come sopra prevista.

In tale periodo le festività infrasettimanali vengono usufruite come i lavoratori non turnisti.

L'indennità verrà erogata, di norma, mensilmente, a consuntivo, contestualmente al pagamento della retribuzione nel primo mese successivo a quello di riferimento, per i periodi di effettiva prestazione del servizio di turno.

Al fine del riconoscimento della predetta indennità, il Responsabile del Settore Vigilanza trasmetterà, settimanalmente, all'ufficio personale apposita documentazione dalla quale risulti l'articolazione dell'orario di servizio in turnazione.

Si prende atto che presso l'Ente il personale della Polizia locale, in accordo con l'Amministrazione comunale, sta rendendo, dall'1.1.2023, le prestazioni riferite al presente istituto contrattuale, già precedentemente disciplinato dall'art.23 del CCNL 14.09.2000 nonché dal CCDI 2022.

**Art. 14 – INDENNITA' DI REPERIBILITA'** (rif. Art. 24 CCNL 2018 – art. 7, comma 4, lett. i e k CCNL 2022)

Presso l'Ente è istituito il servizio di reperibilità ex art. 24 CCNL 2022 giusta deliberazioni della G.C. n. 535 del 18/7/1994 e n. 213 del 08/4/1999, per l'area di "Vigilanza", "Tecnica" e "Demografica", al fine di assicurare il pronto intervento per fornire un utile riferimento ai cittadini in casi di necessità ed emergenza.

I dipendenti assegnati a tali settori sono quindi obbligati a garantire tale servizio, nell'ambito della programmazione mensile dell'Ente, fatti salvi impedimenti personali e/o famigliari, da documentare. I Responsabili di servizio interessati valutano, unitamente al Segretario comunale, tale documentazione ed assicurano l'eventuale sostituzione con altro dipendente del Settore.

Il servizio di reperibilità è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale, secondo il turno assegnato.

In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. Le parti non ravvisano la necessità di un innalzamento di tale limite previsto dall'art. 24, comma 3, del CCNL 2018. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, anche volontari, e fissa mensilmente i turni.

Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

In caso di intervento operativo del dipendente, la prestazione sarà compensata con il pagamento delle ore straordinarie effettivamente svolte, ovvero, a richiesta del dipendente, compensate con equivalente recupero orario. Per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità in parola.

Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Il pagamento dell'indennità di reperibilità verrà erogata, di norma, mensilmente, a consuntivo, contestualmente al pagamento della retribuzione nel primo mese successivo a quello di riferimento per i periodi di effettiva prestazione del servizio.

Il dipendente assente dal servizio non potrà essere destinato al servizio di reperibilità.

Si prende atto che presso l'Ente il personale interessato, in accordo con l'Amministrazione comunale, sta rendendo, dall'1.1.2023, le prestazioni riferite al



presente istituto contrattuale, già precedentemente disciplinato dall'art.24 del CCNL 2018 nonché dal CCDI 2022.

**Art.15 – INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'** (Rif. Art. 84 CCNL 2022 – art. 7, comma 4, lett. "f" CCNL 2022)

Un'indennità di € 350,00 annui lordi **può essere riconosciuta** al dipendente che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale appartenente all'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI, all'AREA DEGLI ISTRUTTORI e all'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ, attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di "Ufficiale di stato civile ed anagrafe" ed "Ufficiale elettorale" nonché di "Responsabile dei tributi" stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico.

Gli importi sono rapportati alla durata dell'incarico e vanno proporzionalmente ridotti per il personale part-time.

Il pagamento di tali indennità viene effettuato a consuntivo, entro il mese di MAGGIO dell'anno successivo a quello di riferimento, previa certificazione del responsabile di Settore competente in relazione all'effettivo svolgimento delle funzioni sopra indicate, sia in virtù di delega e/o atto formale, sia per effetto dell'ordinaria e concreta assegnazione di mansioni riferibili all'espletamento delle funzioni suddette.

Per l'anno 2024, la parte pubblica evidenzia che l'Amministrazione intende individuare, oltre alle figure sopra citate, **DUE** dipendenti che svolgano, in autonomia rispetto alle EQ di riferimento, i compiti di "comunicazione trasversale" l'una, e "contrattualistica cimiteriale" l'altra, ai quali attribuire l'indennità di cui al presente articolo. Tali soggetti dovranno essere nominati con apposito atto formale del responsabile di servizio di riferimento da adottarsi entro il 31.12.2023 con decorrenza 01.01.2024.

**Art.16 – INDENNITA' DI FUNZIONE** (rif. Art. 97 CCNL 2022)

Al personale della polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di Elevata Qualificazione, **può essere riconosciuta** un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, da corrispondere per dodici mensilità, fino ad un massimo di 3.000,00 annui lordi.

L'attribuzione di specifiche responsabilità (ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, all'interno della Polizia Locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità), **dovrà risultare da apposito provvedimento del Responsabile del Settore.**

Tenuto conto delle risorse a disposizione, delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali di questo Comune, con il presente accordo si individua in € 350,00 annui lordi l'importo della suddetta indennità da corrispondere, per dodici mensilità, agli agenti di Polizia Locale come sopra individuati.

L'indennità di cui al presente articolo sostituisce l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 del CCNL 2022 e di cui all'art. 15 del presente CCDI.

L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 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 integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2022;
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2022.

Le parti, tuttavia, concordano che l'istituto contrattuale disciplinato dal presente articolo non appare compatibile con l'attuale organizzazione dell'Ente non potendosi individuare, all'intero della Polizia locale, le attribuzioni di specifiche responsabilità ulteriori, come espressamente previsto dalla normativa, legittimanti l'erogazione dell'indennità in parola.

Le parti concordano quindi di destinare le relative risorse all'indennità di servizio esterno di cui al successivo art. 17.

**ART. 17- INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO** (Rif. Art. 100 CCNL 2022 – art. 7, comma 4 – lett. "e" CCNL 2022)

Al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, viene riconosciuta una indennità giornaliera pari ad € 2,50.

La "continuità" è rappresentata dallo svolgimento di almeno 4 ore giornaliere di servizio all'esterno, sul totale giornaliero delle ore prestate (66,66%).

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

L'indennità di cui al presenta articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2022;
- 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) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate e non sono finanziate con le risorse dell'art. 208 C.D.S. per rispetto del limite ex art. 23 del D.lgs 75/2017;

Per le giornate in cui il dipendente non svolga servizio esterno è possibile comunque riconoscere, ove ne ricorrano le condizioni, l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018 e di cui all'art. 84-bis del CCNL 2022..

L'erogazione dell'indennità avviene, di norma, mensilmente, sulla base di apposita Dichiarazione del Responsabile di Servizio che attesti le giornate di effettivo svolgimento delle attività legittimanti l'erogazione della stessa (servizio esterno).

La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2023.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nell'anno in corso.

**COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art. 67,  
comma 3 lett. "c" CCNL 21.05.2018)**

**Art.18 – INCENTIVI PER LO SVOLGIMENTO DI FUNZIONI TECNICHE DA PARTE DEI DIPENDENTI NELL'AMBITO DI OPERE, LAVORI, SERVIZI E FORNITURE**

L'Ente ha approvato l'apposito Regolamento per la disciplina, la costituzione e la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.lgs 18.04.2016, n. 50, da applicarsi ai progetti di lavori, servizi e forniture a partire dalle attività incentivate **svolte successivamente alla data del 1^ gennaio 2018, data di entrata in vigore delle modifiche apportate al citato art. 113 del D.Lgs 50/2016 dall'art. 1, comma 526 della legge n. 205/2017, e sino all'entrata in vigore del D.Lgs n. 36/2023.**

La Bozza del predetto Regolamento è stata oggetto di accordo tra le parti, come risulta dal Verbale in data 12.10.2018.

Le parti prendono altresì atto che è in corso di approvazione il "*Regolamento per la disciplina, la costituzione e la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche, di cui all'art. 45 del D.Lgs 36/2023*".

**Art. 18 – bis – INCENTIVI PER IL RECUPERO DELL'EVASIONE DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 1091, DELLA LEGGE 145/2018.**

L'Ente ha approvato l'apposito Regolamento per la disciplina della corresponsione degli incentivi per l'accertamento dell'evasione dei tributi IMU e TARI, come previsto dall'art. 1, comma 1091, della Legge 145/2018.

La Bozza del predetto Regolamento è stata oggetto di accordo tra le parti, come risulta dal Verbale in data 31.10.2019.

Lo stesso Regolamento è stato successivamente modificato con preventivo accordo tra le parti (verbale in data 20.12.2021), per una rettifica della formulazione letterale dello stesso.

La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'Irap a carico dell'Amministrazione, è attribuita mediante contrattazione integrativa; la stessa risulta in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs 25.05.2017, n. 75.

### **ALTRI COMPENSI PREVISTI**

#### **Art. 19 - COMPENSI ISTAT** (Rif. Art. 63 comma 3 lett. "c" CCNL 2018 – Art. 79 comma 2 lett. "a" CCNL 2022)

L'Ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse ad indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

Gli oneri concernenti l'erogazione dei predetti compensi devono trovare copertura esclusivamente nella quota parte del contributo omnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. "c" del CCNL 21.5.2018, come riproposto dall'art. 79, comma 2, lett. "a" del CCNL 2022..

#### **Art. 20 – MESSI NOTIFICATORI** (Rif. Art. 67 comma 3 lett. "f" CCNL 2018 - Art. 79 comma 2 lett. "a" CCNL 2022)

In applicazione dell'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 2018 (riproposto dall'art. 79, comma 2, lett. "a" del CCNL 2022) ai messi notificatori viene destinata una quota pari al **10%** del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.

Gli Enti appartenenti all'Amministrazione Finanziaria sono i seguenti:

- Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- Dipartimento delle Finanze;
- Agenzia del demanio;
- Agenzia delle Dogane e dei Monopoli;
- Consiglio di Presidenza della Giustizia tributaria;
- Guardia di Finanza;
- Agenzia delle entrate – riscossione;
- Sogei
- Sose.

L'erogazione dell'incentivo è disposta annualmente, entro il mese di MAGGIO dell'anno successivo a quello di riferimento, in misura proporzionale agli atti notificati e su segnalazione e quantificazione del Responsabile di servizio.

### ALTRI UTILIZZI

**Art. 21 – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL’INTERNO DELLE AREE** (art. 14 CCNL 2022 – ART. 7, comma 4, lett. “c” CCNL 2022)

L’istituto della progressione economica all’interno dell’area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più “*differenziali stipendiali*”, di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “*differenziale stipendiale*”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella “A” del CCNL-2022, con le integrazioni derivanti dall’applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL, come di seguito proposto:

<b>NUM.</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>RIF. NORMATIVO CCNL-2022</b>	<b>INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro</b>
1.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	<b>350</b>
2.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	<b>150</b>
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	<b>200</b>
4.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, area degli Istruttori, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	<b>150</b>
5.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, Area dei Funzionari ed EQ, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	<b>200</b>

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area istruttori della professioni sanitarie e socio sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni della professioni sanitarie e socio sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure di seguito stabilite.

In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "*differenziali stipendiali*" del personale cessato a qualsiasi titolo.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nell'anno successivo.

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE  
AREE**  
(art. 14 CCNL-2022)

L'attribuzione dei “*differenziali stipendiali*”, che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis*, del d.lgs. n. 165/2001, non determina l'attribuzione di mansioni superiori e avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;

Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **quattro** anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022.

Nel 2023, i “*differenziali stipendiali*” saranno attribuiti fino a concorrenza del 20% dei dipendenti presenti in ciascuna area alla data di sottoscrizione del presente accordo, arrotondato all'unità superiore;

L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale, sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato Sul Sito istituzionale per almeno 10 (dieci) giorni.

Le graduatorie vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella di seguito riportata.

Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;

**Tabella “1” – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie**

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 –

<b>CRITERIO</b> Lettera d)	<b>PUNTEGGIO MASSIMO</b>	<b>SPECIFICHE</b>
<b>VALUTAZIONE:</b> Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	60	Si applica la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite
<b>ESPERIENZA PROFESSIONALE</b> Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	40	1/2 punto per ogni 6 mesi di anzianità maturata nella P.A. nel profilo di appartenenza (medesima area) alla data del 1 <sup>a</sup> gennaio 2023 (max punti 40).

**PUNTEGGIO AGGIUNTIVO (rif. Art. 14 comma 2 lett. f CCNL/2022)**

Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni verrà attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei due criteri di cui al punto precedente. Tale punteggio aggiuntivo verrà differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente, applicando un incremento dello 0,075% per ogni semestre compiuto fino ad un massimo di 40 semestri (20 anni) corrispondenti al 3%.

**CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO**

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
2. Dipendente con più anni di servizio all'interno dell'Amministrazione;



**ALTRI CONTENUTI DEL CCDI (art 7 comma 4 – ccnl 2022)**

**AREA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI**

**Art. 22 – INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE - CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO** (rif. Art. 7, comma 4, lett. “v” CCNL 2022 – art. 17, comma 4, CCNL 2022)

Le parti danno reciprocamente atto che l’Ente, con Deliberazione della Giunta comunale n. 86 in data 11.05.2023, ha provveduto ad istituire l’area delle Elevate Qualificazioni, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, stabilendo che alle stesse si applichi, fatta salva eventuale prossima revisione, la disciplina già prevista per le Posizioni Organizzative contenuta nella deliberazione GC 101/2019; di quanto sopra è stata inviata informativa alla RSU e alle OOSS territoriali con Nota Prot. 10542/2023.

**Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ)**

L’attribuzione al personale titolare di E.Q. della retribuzione di risultato è disciplinata dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), approvato con deliberazione della GC n. 96 in data 10.05.2018, esecutiva ai sensi di legge.

La valutazione è legata alla performance effettivamente resa durante la presenza in servizio, per cui saranno esclusi dall’erogazione della retribuzione di risultato i titolari di EQ. che hanno prestato servizio per un periodo inferiore ai 6 mesi , fatte salve le cessazioni dal servizio o le nuove assunzioni, in corso d’anno, per le quali il periodo viene riproporzionato.

Il compenso verrà corrisposto anche al personale con contratto a tempo determinato che abbia prestato nell’anno almeno 6 mesi di servizio.

Per il personale in regime di part time, l’erogazione dell’indennità di risultato non è correlata al tipo di orario definito ma al solo raggiungimento degli obiettivi prefissati.

**Determinazione indennità di risultato attesa**

L’indennità di risultato attesa (massimo teoricamente erogabile) per ogni titolare di EQ è attribuita all’inizio dell’anno, sulla base degli obiettivi assegnati ed alla pesatura degli stessi, in termini di proporzionalità rispetto al budget complessivamente disponibile.

La pesatura degli obiettivi è effettuata dal Nucleo di Valutazione sulla base dei seguenti criteri di misura:

- Strategicità (assegnata dalla Giunta comunale);
- Complessità;
- Impatto esterno e/o interno;
- Economicità;

Il livello di strategicità (distinto in Alto, Medio, Basso), è indicato dall’Amministrazione nei documenti di programmazione.

La voce retributiva destinata alla retribuzione di risultato annuale delle EQ, pari ad almeno il 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le EQ previste dal proprio ordinamento, verrà pertanto distribuita teoricamente tra tutti i destinatari, in modo proporzionale al peso relativo assegnato agli obiettivi di Performance di area, nelle modalità previste dal SMVP.

### **Attribuzione indennità di risultato**

L'indennità di risultato concretamente erogata è correlata, previa consuntivazione dei risultati raggiunti, alla valutazione finale dei risultati conseguiti, e secondo la metodologia adottata dall'Ente per la valutazione della performance individuale ed organizzativa, cui si rinvia integralmente.

Ai fini dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati non assumeranno rilevanza gli obiettivi annullati, sospesi o rinviati ad altro esercizio per decisione degli Organi istituzionali, per sopravvenute disposizioni normative o regolamentari o per intervenuta materiale impossibilità di realizzazione, non dipendente da cause imputabili al Servizio a cui è preposto il titolare di Elevata Qualificazione.

Nell'attività di valutazione dovranno essere oggetto di considerazione, da parte del Nucleo di Valutazione, i seguenti elementi:

- a) Disponibilità effettiva di risorse umane e/o strumentali rispetto a quella programmata;
- b) Eventi imprevisti ed imprevedibili insorti nel corso del periodo oggetto di valutazione;
- c) Categorie di inquadramento delle risorse umane in rapporto a quelle ipotizzate per la realizzazione del programma dell'Amministrazione.

La valutazione delle EQ si esprime attraverso la scheda di valutazione approvata con il SMVP vigente, che distingue tra:

- Valutazione dei comportamenti manageriali, per una percentuale pari al 49% del totale della scheda, attraverso l'analisi e la valutazione dei fattori (item) ritenuti rilevanti e descritti nell'apposita scheda delle E.Q. allegata al SMVP;
- Valutazione dei risultati di performance organizzativa di Settore, come certificati dal Nucleo di Valutazione, per una percentuale pari al 51% del totale scheda.

A seguire la formalizzazione efficace della Scheda di valutazione, il SMVP prevede l'inserimento in livelli di performance individuale.

Per ogni livello di performance è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione con i seguenti riflessi economici sulla liquidazione dell'indennità di risultato:

- La retribuzione di risultato non è corrisposta in caso di raggiungimento di un livello di performance individuale (valore complessivo di Scheda) inferiore al

70%

- Per valutazioni comprese tra il 70% ed il 94,99% la retribuzione di risultato è corrisposta in misura direttamente proporzionale alla percentuale di valutazione, come risultante dalla scheda individuale;
- La retribuzione di risultato è corrisposta in misura intera in caso di raggiungimento di un livello di performance di merito "ALTA", corrispondente a valutazioni uguali o maggiori al 95%.

I risparmi di risorse costituiscono economie di Bilancio.

### **Art. 23 – COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE** (rif. Art. 20 ccnl 2022)

Ai titolari di incarico di EQ in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000, come integrata dall'art. 99 del CCNL 2022;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter del CCNL 2018;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56-ter del CCNL 2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016 e dell'art. 45 del D.Lgs n. 36/2023;
  - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della Legge n. 145 del 2018;
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
  - i compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della Legge 449/1997.

**Art. 24 – CORRELAZIONE TRA COMPENSI DI CUI ALL’ART. 20, COMMA 1, LETT. “H” DEL CCNL 2022 E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE** (RIF. Art. 7, comma 4 lett. J ccnl 2022)

I titolari di incarico di EQ interessati dalle incentivazioni di cui al precedente art. 23, comma 1, lettera “h” (altresì previsti dall’art. 20, comma 1, lett. “h” del CCNL 2022), concorrono in misura parziale all’erogazione dell’indennità di risultato di cui al precedente art. 22 del presente CCDI come di seguito precisato:

Le eventuali quote non erogate in virtù del presente articolo costituiranno economie di Bilancio.

<b>Incentivo previsto da art. 23, comma 1 – lett. h - del CCDI</b>		<u>Retribuzione di risultato</u>
<u>Importo</u>		<u>Riduzione</u>
<u>Da</u>	<u>A</u>	<u>%</u>
0	500,00	zero
Da 501,00	1.000,00	5%
Da 1.001,00	2.000,00	10%
Da 2.001,00	4.000,00	20%
Da 4.001,00	7.000,00	40%
Da 7.001,00	10.000,00	80%
Oltre	10.001,00	90%

**ALTRI CONTENUTI: BENESSERE DEL PERSONALE**

**Art.25 - WELFARE INTEGRATIVO**

Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all’art. 82 del CCNL 2022.

L’Amministrazione si riserva tuttavia di valutare la possibilità di concedere benefici di natura sanitaria e socio/sanitaria in favore dei propri dipendenti, nell’ambito delle risorse disponibili.

**Art.26 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l’Ente fornisce, ove richiesto, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio.

## **Art. 27– MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma.

L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

## **Art. 27 BIS: DESTINATARI E PROCESSI DELLA FORMAZIONE**

L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
- b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
- e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.

Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.

Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.

Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale.

### **ALTRI CONTENUTI : ELEVAZIONE LIMITI E CONTINGENTI VARI**

**Art. 28 – RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE** (RIF. ART. 53 comma 2 CCNL 2018 – Art. 7, comma 4, lett. “n” CCNL 2022)

Le parti concordano, ai sensi dell’art. 53, comma 8, del CCNL 2018 che in presenza di gravi e documentate situazioni famigliari, e tenuto conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 del medesimo articolo 53 (che prevede che il numero dei rapporti a tempo parziale non possa superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno), fino ad un ulteriore 10%.

Si individuano, come segue, le gravi situazioni famigliari per le quali può essere elevato il contingente massimo sopra individuato, fermo restando che la relativa attuazione deve tener conto delle esigenze organizzative dell’Ente:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall’articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;

**Art. 29 – ISTITUTO BANCA ORE** (rif. Art. 7, comma 4, lett. “o” CCNL2022)

Al fine di mettere i dipendenti in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca ore con un conto individuale per ciascun dipendente.

La relativa applicazione trova disciplina nell’apposito regolamento approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 165 del 14.09.2017 al quale si rimanda.

**Art. 30 – ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE** (rif. Art. 7, comma 4, lett. “p” CCNL 2022)

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 126 in data 22.06.2017 è stato definito il nuovo orario di servizio dei dipendenti comunali, con la previsione e la disciplina dell’istituto della flessibilità, in entrata ed in uscita, al fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita famigliare.

L’istituto è stato altresì disciplinato con circolare del Segretario Generale datata 29.11.2019.

Le parti concordano che, 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 ordinario sopra approvato e compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficiano 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;
- 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
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

**Art. 31 – ORARIO MULTIPERIODALE** (rif. Art. 31, comma 2 CCNL 2022 – Rif. Art. 7, comma 4, lett. "Q" CCNL 2022)

In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.

Le parti, con specifico accordo della durata massima di 18 mesi, possono elevare a 15 il numero massimo di settimane.

Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

**Art. 32 – ORARIO DI LAVORO STRAORDINARIO** (rif. Art.32 CCNL 2022 – Art. 7, comma 4, lett. "S" CCNL 2022)

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1<sup>a</sup> aprile 1999.

La relativa applicazione trova disciplina nell'apposito regolamento approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 165 del 14.09.2017 al quale si rimanda.

Le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 2022.

### **ALTRI CONTENUTI : SEZIONE POLIZIA LOCALE**

#### **Art 33 – PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO (RIF. Art. 56 ter CCNL 2018)**

Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma precedente, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

#### **Art 34 – UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA (art. 98 CCNL 2022)**

Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 2022 i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi 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:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNI;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Le parti prendono atto, con specifico riferimento alla predetta lett. "a" dell'art. 98 del CCNL, che presso l'Ente, con deliberazione della Giunta comunale n. 161 del 15.09.2016 è stato istituito, con decorrenza 01.11.2016, il servizio di assistenza/previdenza integrativa a favore del personale di ruolo della Polizia Locale



in possesso della qualifica di Agente di Polizia locale di cui all'art. 12 del Codice della Strada, nonché del Responsabile del settore medesimo.

La somma stanziata per finanziare tale servizio è pari a € 700,00 annue pro-capite, da calcolarsi in dodicesimi, rapportati al servizio effettivamente prestato in qualità di Agente di Polizia locale presso l'Ente.

Gli eventuali risparmi conseguiti saranno distribuiti a favore degli Agenti risultanti in servizio.

In caso di nuova assunzione il versamento della somma verrà effettuato dopo il superamento del periodo di prova.

oooooooooooooooooooooooooooo

## CCDI – PARTE ECONOMICA 2023

### Art.35. RISORSE ED AMMONTARE DEL FONDO PER L'ANNO 2023

Per l'anno 2023, le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono state stabilite dall'Amministrazione Comunale mediante apposita Determinazione del Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria, secondo le modalità di cui all'art. 79 del CCNL 2022 (determina n. 613 in data 25.10.2023 e determina n. 694 del 22.11.2023).

La Giunta, con Deliberazione n. 208 in data 26.10.2023, trasmessa alla delegazione sindacale, ha fornito atto di indirizzo per la costituzione della parte variabile del Fondo 2023 (autorizzando, nello specifico, la previsione della quota dell' 1,2% del monte salari 1997 – per un importo di € 4.300,00 – e della quota dello 0,22% del monte salari 2018 – per un importo di € 4.332,35) formulando altresì scelte di indirizzo in ordine alla distribuzione equilibrata delle risorse a disposizione.

Le parti danno atto che, sulla base dei dati forniti dall'Amministrazione, l'importo delle risorse finanziarie a disposizione per l'anno 2023 è stato definito in € **179.404,65**, di cui:

- € **131.634,14** aventi la caratteristica di “certezza, stabilità e continuità” - risorse stabili,
- € **47.770,51** aventi la caratteristica della “eventualità” e di “variabilità”  
di cui:

€ 20.000,00 per incentivi funzioni tecniche;

€ 1.220,00 per compensi Istat;

€ 50,00 per compenso messi notificatori;

€ 10.060,00 per incentivi recupero tributi (con incremento stanziamento iscritto nella Variazione di Bilancio del 29.11.2023);

€ 2.216,03 per risparmi anni precedenti;

€ 10.561,44 per incremento quota euro 84,50 per dipendente – anni 2021 e 2022 – quota 0,22% monte salari 2018 – anno 2022;

€ 1.435,44 per quota 0,22% monte salari 2018

€ 127,60 per quota RIA cessazioni anno precedente

€ 2.100,00 per quota 1,2% monte salari 1997 (al netto quota 2.200,00 destinata alle EQ)

Le parti prendono altresì atto:

- che il limite del salario accessorio ex art. 23, comma 2 del D.Lgs 75/2017 è stato adeguato in aumento di € 7.925,61 rispetto all'originario importo del 2016, essendosi verificato un incremento del numero dei dipendenti rispetto al 31.12.2018.
- che il Fondo sarà comunque soggetto a ricalcolo, a consuntivo, sulla base dell'effettivo numero dei dipendenti in servizio alla data del 31.12.2023, in relazione alle assunzioni ed alle cessazioni intervenute;

### **Art.36. IMPIEGO DELLE RISORSE**

In linea con le direttive formulate dall'Organo politico dell'Ente con deliberazione della GC n. 208/2023 le parti concordano di procedere alla seguente ripartizione ed alla definizione dell'utilizzo delle risorse economiche per l'anno 2023

<b>PROSPETTO UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023</b>				
		risorse stabili	risorse variabili	totale
	<b>Importo costituzione Fondo anno 2023</b>	<b>131.634,14</b>	<b>47.770,51</b>	<b>179.404,65</b>
	<b>A DEDURRE:</b>			
	RISORSE PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI ATTRIBUITE	42.336,51		42.336,51
	RISORSE DA UTILIZZARE PER INDENNITA' COMPARTO	16.826,61		16.826,61
	DIFFERENZIALI B3-B1 E D3 – D1	15.965,41		15.965,41
	RISORSE DA DESTINARE AL TURNO	11.100,00		11.100,00
	RISORSE DA DESTINAR E ALL'INDENNITA' DI CONDIZIONI LAVORO	2.000,00		2.000,00
	RISORSE DA DESTINARE ALLA REPERIBILITA'	5.400,00		5.400,00
	RISORSE DA DESTINARE AD INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO PL	3.100,00		3.100,00
	RISORSE DA DESTINARE A COMPENSARE ATTIVITA' CON SPECIFICHE RESPONSABILITA' PERSONALE	1.750,00		1.750,00
	INCENTIVO FUNZIONI TECNICHE		20.000,00	20.000,00
	COMPENSI ISTAT		1.220,00	1.220,00
	COMPENSO MESSI NOTIFICATORI		50,00	50,00
	INCENTIVO RECUPERO EVASIONE TRIBUTARIA RIBUTARIA		10.060,00	10.060,00
	PREVISIONE DIFFERENZIALI ECONOMICI	12.000,00		12.000,00
	<b>somma residua</b> PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ED ALLA DIFFERENZIAZIONE PREMIO INDIVIDUALE	<b>21.155,61</b>	<b>16.440,51</b>	<b>37.596,12</b>
	<b>TOTALE UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE 2023</b>	<b>21.155,61</b>	<b>16.440,51</b>	<b>37.596,12</b>
	<b>ALTRI FONDI TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE</b>			
	FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE (fin. fondi di bilancio)			<b>92.901,57</b>
	TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL SEGRETARIO COMUNALE (Fin fondi di bilancio)			<b>13.276,00</b>
	FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO (fin. Fondi di Bilancio)			<b>5.616,46</b>
	<b>Straordinario elettorale (oneri a carico altri Enti)</b>			<b>20.000,00</b>

### Considerazioni finali

Le parti danno atto che le risorse necessarie per il finanziamento:

- degli incentivi per la previdenza complementare del personale assegnato al servizio di Vigilanza;
- dell'indennità di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative;
- del trattamento accessorio del Segretario comunale ;
- dei compensi per lavoro straordinario;

non gravano sul Fondo in parola ma sono finanziate da fondi del Bilancio comunale.

Le parti concordano, infine, che eventuali differenze, in aumento o in diminuzione, sull'importo della "Somma residua" del suddetto Prospetto comporteranno una corrispondente diminuzione o corrispondente aumento delle risorse destinate ai premi correlati alla performance individuale.