



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
COMUNE DI POZZALLO
TRIENNIO NORMATIVO ED ECONOMICO 2023-2024-2025**

In data 26 giugno 2025, alle ore 12.00, presso la residenza municipale del Comune di Pozzallo ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente	Funzionario di EQ	<u>Jonero Luca</u>	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
Componente	Funzionario di EQ	_____	P []	A []
Componente	Funzionario di EQ	_____	P []	A []

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP	<u>Fernandez Nunzio</u>	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
OO.SS. Territoriale CISL FP	<u>Fattuggio Santa</u>	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	<u>GIORGIO CESSA</u>	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	<u>ENILIA PROCHINCHI</u>	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	<u>ROSSELLA RENNA</u>	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	<u>PAOLO ECCHIAI</u>	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	<u>SARA SIDA GIUSELLE</u>	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	<u>SERGIANO LANTASI</u>	P <input checked="" type="checkbox"/>	A []
R.S.U. Aziendale	_____	P []	A []

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio giuridico-normativo 2023 - 2025.

<p>Per la delegazione di parte datoriale:</p> <p>Presidente <u>Jonero Luca</u></p> <p>Componente _____</p> <p>Componente _____</p> <p>Componente _____</p>	<p>Per la delegazione sindacale:</p> <p>OO.SS. CISL - FP <u>St. Scarpino</u></p> <p>OO.SS. CGIL - FP <u>St. Scarpino</u></p> <p>OO.SS. CSA <u>Elia</u></p> <p>OO.SS. CSE <u>St. Scarpino</u></p> <p>R.S.U. Aziendale _____</p>
---	---



TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (in acronimo: CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto “*Funzioni Locali*” demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCDI si applica a tutti i lavoratori in servizio nel Comune di Pozzallo, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato a prescindere dal contenuto delle prestazioni dedotte in obbligazione e che costituiscono l’oggetto del contratto di lavoro ai sensi dell’art. 2094 c.c..
2. Il presente CCDI ha durata triennale. La sua vigenza decorre dalla data della sua sottoscrizione per il corrispondente numero di giorni liberi, naturali e continuativi ricompresi in tale lasso temporale. Esso, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici – ultrattività – sino alla sua totale o parziale sostituzione all’esito della stipulazione di un nuovo CCDI.
3. Le parti concordano fin d’ora che in caso di stipulazione di un nuovo CCNL ovvero di norme di legge o comunque aventi forza di legge, gli articoli del presente CCDI incompatibili sono automaticamente e di pieno diritto disapplicate dal datore di lavoro, senza che null’altro sia necessario.
4. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate (contrattazione di parte economica), sono negoziati con cadenza annuale. In quella sede, si tiene conto dei regimi indennitari stabiliti nel presente CCDI per la valorizzazione dei pertinenti contenuti delle parti stabili del fondo di produttività, in modo da evidenziarne la quantificazione anche con riferimento all’art. 40 del d.lgs. 30.03.2001, n. 165.

Art. 3

Verifiche dell’attuazione del contratto

1. Le parti convengono che potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente CCDI in relazione alle condizioni normative ed economiche sopravvenute.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi a oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente CCDI mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all’Amministrazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro venti giorni dalla richiesta avanzata.

Art. 4

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso di controversie sull’interpretazione del presente CCDI, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come unico organo competente all’adozione delle clausole di interpretazione autentica.
2. L’iniziativa può anche essere unilaterale, con l’avvertenza che in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro venti giorni dalla richiesta avanzata.
3. L’eventuale accordo di interpretazione autentica è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente CCDI e sostituisce di pieno diritto la clausola controversa con efficacia retroattiva (efficacia *ex tunc* degli effetti dell’interpretazione autentica)



TITOLO II
TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 5

Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e all'apportività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCDI è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale di natura datoriale di costituzione del fondo.
2. Esso è adottato nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme legali e contrattuali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente CCDI, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo. Esso valorizza e tiene conto degli atti di indirizzo e delle direttive adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.

Art. 6

Strumenti di premialità

1. Nel triennio di riferimento del presente CCDI (fatte salve eventuali successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo dei seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla *performance* organizzativa e individuale;
 - b) maggiorazione premio individuale, di cui all'art. 81 del CCNL 16/11/2022;
 - c) progressioni economiche all'interno delle aree (c.d. "progressioni orizzontali"): ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute a una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 14;
 - d) specifiche forme incentivanti e/o compensi riconducibili alle previsioni di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022.



CAPO II

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 7

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16/11/2022)

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (*ex art. 79 del CCNL 16/11/2022 e norme vigenti*) e disponibili per la costituzione del “*fondo risorse decentrate*” sono ripartite, ai fini dell’applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo di produttività, secondo i seguenti criteri:
 - a) la parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell’art. 79, comma 1 del CCNL 16/11/2022, con l’avvertenza che le somme destinate a questi istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell’anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione (in acronimo: EQ):
 - a.i. i differenziali di progressione economica nella categoria;
 - a.ii. indennità di comparto;
 - a.iii. quota dell’indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all’art. 31, comma 7, secondo periodo del CCNL 14.09.2000 e all’art. 6 del CCNL 05.10.2001;
 - a.iv. indennità *ex VIII* livelli (ordinamento previgente) non titolare di posizione organizzativa ai sensi art. 37, comma 4 del CCNL 06.07.1995;
 - a.v. assegni *ad personam* per passaggi di categoria;
 - b) Le risorse stabili non destinate alle voci di cui alla lett. a) e le risorse variabili sono utilizzate per la corresponsione delle seguenti voci di trattamento accessorio:
 - b.i. indennità condizioni di lavoro, secondo la disciplina di cui all’art. 70-*bis* del CCNL 21/5/2018 e al presente CCDI;
 - b.ii. l’indennità di turno, di reperibilità nonché i compensi di cui all’art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;
 - b.iii. indennità per specifiche responsabilità, disciplinata dall’art. 84 del CCNL 16/11/2022;
 - b.iv. indennità al personale della Polizia locale per servizio esterno e di funzione;
 - b.y. compensi previsti da disposizioni di legge, ivi compresi gli incentivi per funzioni tecniche; avvocatura; attività resa a privati (sponsorizzazioni);
 - b.vi. progetti relativi alla sicurezza urbana e cittadina finanziati con i proventi dell’art. 208 del Codice della Strada e con fondi regionali, compensi Istat e incentivi per il recupero dell’evasione tributaria;
 - b.vii progetti di innovazione/miglioramento finalizzati alla attivazione di nuovi servizi o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall’ente, ai quali la Giunta può assegnare risorse aggiuntive, ai sensi dell’art. all’art. 79 co 2 lett. c CCNL 16.11.2022.
 - c) La restante quota di risorse è destinata ai premi correlati alla *performance* di ente, organizzativa e individuale, nel rispetto delle previsioni dell’art. 80 del CCNL 16/11/2022, secondo cui almeno il 30% della parte variabile è destinata alla *performance* individuale.
 - d) Confluiscono nel fondo dell’anno di riferimento le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 8

Criteri generali per l’attribuzione dei premi correlati alla *performance*

(art. 7, comma 4, lett. b), del CCNL 16/11/2022)

1. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale sono erogate in ragione dell’esito del processo di valutazione della *performance* secondo lo S.Mi.Va.P vigente adottato dall’Amministrazione.



2. I compensi accessori correlati alla *performance* organizzativa e individuale sono finalizzati a promuovere:
 - a) gli incrementi della produttività degli uffici del Comune di Pozzallo, debitamente consuntivati e come tali certificati in modo oggettivo;
 - b) la capacità innovativa della prestazione lavorativa;
 - c) l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti agli *stakeholder*, così come trasfusi negli obiettivi gestionali annuali;
3. La misurazione e la valutazione della performance è fatta in base allo S.Mi.Va.P. (Sistema di misurazione e valutazione della *Performance*) che si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni.
4. I compensi per l'incentivazione della performance organizzativa e individuale e per i progetti di innovazione miglioramento possono essere articolati nelle seguenti modalità:
 - A. Incentivi per la realizzazione della performance organizzativa correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente a ciascuna struttura organizzativa nel relativo piano performance.
 - B. Incentivi per la realizzazione della performance individuale di tutti i dipendenti determinata dalla qualità della prestazione lavorativa individuale resa da ogni singolo lavoratore;
 - C. Incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione/miglioramento finalizzati alla attivazione di nuovi servizi e/o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente come anche il mantenimento di standard qualitativi, ai quali la Giunta può assegnare risorse aggiuntive, ai sensi dell'art. all'art. 79 co 2 lett. c CCNL 16.11.2022. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Responsabile nell'ambito dei progetti scelti previamente dalla Giunta.
5. Nel rispetto dei contenuti degli atti organizzativi adottati dall'Amministrazione comunale, le parti determinano i seguenti criteri in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:
 - i. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - ii. 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;
 - iii. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - iv. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance.

Art. 9

Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente a ciascuna struttura organizzativa nel relativo piano performance.
2. L'importo destinato alla remunerazione della performance organizzativa viene suddiviso tra i vari settori dell'Ente in proporzione al numero dei dipendenti in servizio effettivo in ciascun



settore e al coefficiente retributivo per area che tiene conto del diverso grado di partecipazione dei dipendenti alla determinazione dei risultati dell'Ente, secondo la seguente parametrizzazione:

Area	Coefficiente di riparametrizzazione
Funzionari ed EQ	1,2
Istruttori	1,1
Operatori esperti	1
Operatori	0,8

3. Al fine di individuare il budget teorico spettante a ciascun settore si procede nel seguente modo:
 - Moltiplicazione del coefficiente per il numero dei dipendenti di ogni categoria e sommati tutti i punti parametrici. Per i dipendenti part-time o per le assunzioni e cessazioni in corso d'anno, il relativo coefficiente viene ulteriormente riparametrato sulla base dei mesi di effettivo servizio e la percentuale del part time, fermo restando quanto previsto dal successivo comma 6.
 - Divisione dell'ammontare del budget per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto parametrico;
 - Moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria relativi al personale assegnato ai diversi settori, ottenendo l'ammontare del budget per ogni settore, da ripartire tra i dipendenti assegnati in base al proprio coefficiente di riparametrizzazione, determinando così il budget individuale.
4. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi di ogni singolo settore come accertata dal nucleo di valutazione dell'Ente ed espressa in un unico valore percentuale di sintesi, determina la distribuzione della quota di performance organizzativa effettivamente spettante ai dipendenti assegnati allo stesso settore.
5. In particolare, la quota destinata a remunerare la performance organizzativa sarà liquidata come segue:
 - I. al 100% se il conseguimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza sia uguale o superiore al 95%;
 - II. in maniera direttamente proporzionale se il conseguimento degli obiettivi risulterà uguale o inferiore al 94%
 - III. Il premio verrà erogato solo se gli obiettivi di settore saranno raggiunti nella misura minima del 70% e a condizione che il dipendente abbia conseguito un punteggio non inferiore a 70 nella propria scheda individuale.
6. Gli avanzi generati vengono ridistribuiti fra i settori in proporzione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi.
7. La premialità verrà riservata al personale in servizio presso l'Ente per almeno 140 giorni annui effettivi, Nel caso di contratti di lavoro part time di tipo verticale i criteri di accesso alla premialità verranno riproporzionate in riferimento alle effettive giornate lavorative.
8. Il requisito del periodo minimo di effettiva presenza in servizio non è applicabile alle seguenti casistiche particolari tutelate dal contratto e dalla legge, di seguito indicate e sempre che il dipendente abbia comunque contribuito ai progetti incentivanti in relazione, ovviamente, alla qualità e alla quantità di tale sua partecipazione, come valutata dal responsabile:
 - interdizione anticipata obbligatoria dal lavoro per le lavoratrici in maternità;
 - congedo di maternità e paternità;
 - permessi legge 104/1992
 - assenze per patologie gravi che richiedano terapie salvavita,
 - assenza per infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio,



- il riposo compensativo non va considerato assenza in quanto corrisponde ad una prestazione lavorativa già “anticipata”;
 - i permessi orari – se non fruiti per l'intera giornata lavorativa, ma per una sola parte di essa – non comportano alcuna penalizzazione, quindi tali ore di permesso, nonché la giornata di fruizione dello stesso, dovranno essere considerate quali presenza in servizio;
9. Non ha diritto alla ripartizione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
 10. Gli eventuali risparmi di parte stabile andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo, destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.

Art. 10

Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, determinata dalla qualità della prestazione lavorativa individuale resa da ogni singolo lavoratore, è valutata da parte del competente responsabile utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione.
2. Il premio per la performance individuale verrà erogato solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari a 70 punti.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
5. Per poter concorrere alla ripartizione del premio è in ogni caso richiesta la presenza in servizio presso l'Ente per almeno 140 giorni effettivi all'anno, salvo quanto previsto dal precedente articolo 9 comma 7.
6. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale ed i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance il premio pro capite viene così suddiviso:
 - a) Punteggio superiore/uguale a 81: 100%
 - b) Punteggio inferiore/uguale a 80: in misura proporzionale al punteggio ottenuto
 - c) Punteggio inferiore a 70: nessun compenso
7. Gli avanzi generati vengono ridistribuiti in proporzione al punteggio ottenuto.

Art. 11 Maggiorazione premio individuale

(art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16/11/2022: “definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo”)

1. Le parti prevedono che ad una quota limitata dei dipendenti in servizio, fatta eccezione i titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, è corrisposto un premio di eccellenza [i.e.: “premio di maggiorazione individuale” ex art. 81 del c.c.n.l. 16/11/2022] di importo pari all'30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari a n. 1 dipendente per ciascuna struttura di massima dimensione (settore), a condizione che il relativo settore abbia raggiunto il 100% degli obiettivi. La maggiorazione può essere applicata unicamente ai dipendenti che avranno ottenuto il punteggio di 100/100. Se nessun dipendente del settore raggiunge tale punteggio, la maggiorazione per quel settore non viene applicata e le relative risorse incrementano quelle destinate alla performance individuale di tutto il personale. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:



- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente
 - b) superiore valutazione media del triennio
 - c) maggiore anzianità di servizio.
3. Le risorse occorrenti verranno reperite riducendo in modo proporzionale la quota della performance individuale teorica ottenuta dal restante personale dipendente.
 4. Il premio di eccellenza si somma al corrispettivo economico all'esito della misurazione e della valutazione della *performance* secondo lo S.Mi.Va.P. vigente.

Art. 12

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato deititolari di incarichi di EQ

(art. 7, comma 4, lett. v), del CCNL 16/11/2022)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:
 - a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota pari al 25% della somma delle retribuzioni di posizione delle E.Q. per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - b) Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato l'Ente terrà conto dei seguenti criteri:
 - la quota massima per il titolare di EQ responsabile di unità operativa comprendente fino a tre servizi e senza delega di funzioni dirigenziali è pari al 10% della retribuzione di posizione;
 - la quota massima per il titolare di EQ responsabile di unità operativa comprendente più di tre servizi e senza delega di funzioni dirigenziali è pari al 15% della retribuzione di posizione;
 - in caso di delega di funzioni dirigenziali, le quote di cui ai precedenti punti sono aumentate del 10% (ovvero rispettivamente 20% e 25%).
 - La retribuzione di risultato da corrispondere ai titolari di EQ sarà determinata applicando alle quote massime di cui ai punti precedenti la riduzione in percentuale del punteggio ottenuto nella valutazione individuale della performance.
2. Eventuali risparmi conseguiti sulle risorse già finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione con riferimento ad un anno, verranno utilizzati per incrementare la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ del medesimo anno (parere Aran CFL 123), da ripartirsi proporzionalmente alla retribuzione di risultato di cui ai punti precedenti.

Art. 13

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi

(art. 7, comma 4, lett. j), del CCNL 16/11/2022)

1. La retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ che svolgono attività per le quali sono previsti incentivi *ex lege*, nessuno eccettuato escluso (a titolo meramente esemplificativo: incentivi per funzioni tecniche; compensi professionali avvocati; compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio; compensi incentivanti connessi ad attività di recupero evasione dei tributi locali; compensi derivanti dagli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1 lett. b) DL 437/96, convertito con L. 556/96; compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 27/12/1997 n. 449), subisce una decurtazione secondo le percentuali sotto indicate:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
Fino a 4.000 euro	0



Da 4.001 a 5.000 euro	20 %
Da 5.001 a 7.000 euro	40 %
Oltre i 7.000 euro	60 %

2. L'ammontare delle riduzioni di cui al precedente comma è distribuito a tutti i funzionari EQ in proporzione alla retribuzione di risultato individuale attribuita.



CAPO III
PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 14

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

(art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16/11/2022)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.
2. Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente.
3. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
4. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A. Requisiti di partecipazione

- Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed in servizio alla data di decorrenza della progressione, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 (tre) anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- Non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
- Aver conseguito nel triennio precedente un punteggio medio nella valutazione della performance non inferiore a 70 su 100.

B. Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 come di seguito indicato:

Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (Non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
55	40	5	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.



Ai fini dell'attribuzione del punteggio, una volta ottenuta la media del triennio, la stessa si parametrizza, con proporzionalità diretta, al punteggio massimo attribuibile pari a 55. Conseguentemente, poiché nel vigente sistema di valutazione il massimo del punteggio è pari a 100, la media di 100 comporterà l'attribuzione di 55 punti.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto.

Il punteggio previsto sarà attribuito nel seguente modo:

Al dipendente con l'anzianità più elevata verrà attribuito il punteggio massimo previsto di 40 punti, mentre agli altri dipendenti verrà attribuito un punteggio in misura proporzionale.

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) i titoli superiori rispetto a quelli di accesso all'area e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;

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

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

AREA OPERATORI E OPERATORI ESPERTI
Titolo di accesso: scuola dell'obbligo
Titolo
Diploma di scuola secondaria superiore
Laurea triennale (assorbe il diploma)
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale e il diploma)
Abilitazione professionale
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)

AREA ISTRUTTORI
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore
Titolo
Laurea triennale
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)
Abilitazione professionale
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)

AREA FUNZIONARI E.Q.
Titolo di accesso: laurea triennale



Titolo
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.
Abilitazione professionale
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)

D. Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B e C.

Ai sensi art 14 comma 2 lettera f CCNL 16/11/2022, ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto nella misura del 3%.

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

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti (50%), in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente. Poiché le progressioni, di norma, si realizzano per categoria, si ritiene che tale rapporto debba essere rispettato su ciascuna categoria o, comunque, complessivamente a livello di ente nel caso in cui in talune categorie fosse presente una sola persona.

Saranno pertanto formulate graduatorie, di norma, per ciascuna Area contrattuale e ove non possibile a livello di ente. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

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

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

Art. 15

Disciplina delle progressioni verticali tra le aree speciali

(art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001 - art. 13, commi 6 e seguenti del CCNL16/11/2022)

1. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella C allegata al CCNL 16 novembre 2022.
2. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 5 del presente articolo, sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:
 - a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
 - b) titolo di studio attinente con il profilo professionale oggetto della procedura;



- c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.



CAPO IV
FATTISPECIE, CRITERI GENERALI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E
CORRISPONDERE LE INDENNITÀ CONTRATTUALI

Art. 16

Indennità per le condizioni di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. d), del CCNL 16/11/2022)

La pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro di cui all'art. 84-bis del CCNL avviene secondo i seguenti criteri e parametri:

- 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 0)
 - b) indice di rischio medio (peso 1)
 - c) indice di rischio alto (peso 2)
 - d) indice di rischio molto alto (peso 3)
- Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto:
 - a) nessun maneggio valori (peso 0)
 - b) riscuotitori speciali, agenti pagatori (peso 1)
 - c) sostituti economi (peso 2)
 - d) economi (peso 4)
- Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:
 - a) nessuna condizione di disagio (peso 0)
 - b) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione di rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (peso 2)
 - c) improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso 3)
 - d) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico (peso 4)
 - e) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso 5)
 - f) ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione – collegi – formazione) (peso 6)

Per il calcolo dell'indennità, vanno sommati valori dei pesi delle 3 causali; tale somma determina il valore dell'indennità secondo la seguente tabella:

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
1-3	€ 1,50
4-6	€ 2,50
>6	€ 3,50



Art. 17

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) del CCNL 16/11/2022)

1. Vengono individuati quali compiti che comportano specifiche responsabilità:
 - a) l'incarico a personale di categoria D o C di responsabilità di un servizio, comprendente espressamente nell'atto formale di incarico la responsabilità di tutti i procedimenti ad esso afferenti;
 - b) l'incarico con atto formale a personale di categoria B di coordinamento di personale di pari categoria o inferiore;

I predetti incarichi sono conferiti con apposita determinazione del dirigente/responsabile del settore, e restano confermati fino a diversa disposizione dello stesso o di altro dirigente/responsabile eventualmente subentrato.

2. L'individuazione del personale di cat. C di cui alla lettera a) del primo comma, al quale attribuire le specifiche responsabilità in mancanza di personale di cat. D, è effettuata tenendo conto del possesso di due o più dei seguenti requisiti, da documentare nell'atto di attribuzione.
 - Elevata capacità di istruttoria degli atti, con significativo livello di autonomia;
 - Esperienza ed eventuale competenza tecnica nelle materie da trattare;
 - Attitudine a tradurre le disposizioni normative in procedimenti in assenza di direttive;
 - Propensione all'aggiornamento autonomo sulla normativa.

3. I valori massimi per l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL, vengono stabiliti in € 3.000,00 nel caso a) ed in € 2.000,00 nel caso b) di cui al comma precedente; l'indennità non potrà essere inferiore a:

- € 2.000,00 per il personale di cat. D e C
- € 1.000,00 per il personale di cat. B

e sarà graduata dal valore minimo fino all'importo massimo con determina del dirigente del settore secondo i seguenti criteri:

- Complessità degli atti da istruire (0 = standard, 1 = media, 2 = elevata)
- Grado di autonomia richiesto (0 = standard, 1 = media, 2 = elevata)
- Relazioni interne o con l'utenza (0 = standard, 1 = media, 2 = elevata)
- Coordinamento interno al servizio o relativo ad attività coinvolgenti altri servizi (0 = standard, 1 = media, 2 = elevata)
- Responsabilità derivanti da leggi e regolamenti nella materia trattata (0 = standard, 1 = media, 2 = elevata)

Tale graduazione determinerà l'importo, partendo dal minimo, aumentato di € 100,00 per ogni punto attribuito con puntuale motivazione, secondo una descrizione dettagliata in relazione allo specifico servizio e alle funzioni pertinenti.

Art. 18

Indennità per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità

1. L'indennità di reperibilità di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 2016/2018, ai sensi del successivo comma 4 dello stesso articolo è stabilita in € 11,00 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.
2. Ai sensi del comma 4 dell'art. 24 del CCNL 2016/2018, il limite massimo di giornate in cui ciascun dipendente può essere messo in reperibilità è fissato a 6 volte in un mese, ampliabili a 8 volte previa disponibilità del lavoratore.



Art. 19

Compensi ai Messi notificatori

(Art. 80 comma 2 lett. h: compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina dicui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000

1. All'incentivazione dei messi notificatori può essere destinata una quota parte del 50% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche. Detto importo verrà liquidato in misura, comunque, non superiore ad € 1.000,00.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente, in un'unica soluzione, in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.



CAPO V
ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT
(art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 16/11/2022)

Art. 20

Compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a) incentivi funzioni tecniche (art. 45, d.lgs. 36/2023)
 - b) incentivi specifici Servizi Demografici: subentro in ANPR dei dati anagrafici, elettorale e di Stato Civile;
 - c) incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - d) compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
 - e) diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
 - f) trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
 - g) Rimborso di €. 0,70 per ogni CIE rilasciata dal Comune da parte del Ministero Interno (circolare n. 11/2016).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a. proventi da sponsorizzazioni;
 - b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (performance), come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 21

Fondo incentivante di cui all'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023

1. I criteri e le modalità di erogazione degli incentivi di cui al comma 4 dell'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023 saranno definiti con separata contrattazione decentrata, fermo restando che nelle more di tale definizione le relative somme non potranno essere liquidate



Art. 22

Criteria Incentivi specifici Anagrafe (ANPR)

(D.P.C.M. n. 18/2023 recante "Riparto di risorse da assegnare ai Comuni per l'integrazione nell'ANPR delle Liste elettorali e dei dati relativi all'iscrizione nelle liste di sezione di cui al D.P.R. 20 marzo 1967, n. 223 per la realizzazione dell'intervento PNC - A.1.1 Rafforzamento Misura PNRRMIC1 - Investimento 1.4: "Servizi digitali e esperienza dei cittadini")

1. Considerato che il contributo non punta a ristorare gli enti dei costi sostenuti per la realizzazione dell'intera operazione di migrazione, ma ad offrire una leva incentivante rispetto al processo di implementazione e completa entrata a regime della piattaforma nazionale, lo stesso viene destinato a titolo di incentivo al personale dell'ufficio anagrafe che ha effettivamente partecipato al progetto di integrazione.
2. In particolare, all'esito del positivo controllo eseguito sul completamento delle attività indicate nell'art. 3 de D.P.C.M. n. 18/2023, le risorse in questione, al lordo dei relativi oneri, sono destinati ai dipendenti incardinati nel servizio anagrafe in proporzione al grado di effettiva partecipazione, come da attestazione del Responsabile di servizio.

Art. 23

Criteria per la costituzione e l'utilizzo del fondo incentivante per il personale coinvolto nel recupero dell'evasione dei tributi locali

1. Gli incentivi per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici preposti alla gestione delle entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI, ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, sono attribuiti secondo i criteri e le modalità previste da apposito regolamento.

Art. 24 Welfare integrativo

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

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art.79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa. Tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate, anche in deroga al limite di cui al precedente periodo, quelle di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21.05.2018.
3. Ai fini della stipula delle polizze di cui al comma 1 lett. e) o, comunque, per una migliore gestione degli interventi previsti in attuazione del presente articolo, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.



CAPO VI SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 25

Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi

(Art. 56-ter CCNL 2018)

- In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22 comma 3 del D.L. 50 del 2017 convertito nella Legge 96/2017 i servizi aggiuntivi richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano all'ente il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie dacorrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi.
- Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
- Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. 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.
- Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap. Sulla base dei presenti criteri e quale condizione legittimante la corresponsione di tale indennità dovrà essere approvato uno specifico Regolamento che disciplini le prestazioni a pagamento rese dalla Polizia Locale su richiesta di terzi, ai sensi dell'art. 22 del d.l. 24 aprile 2017, n. 50 nonché dell'art. 56-ter del C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018.

Art. 26

Indennità di servizio esterno

(art. 7, comma 4, lett. e), del CCNL 16/11/2022)

1. Al personale della polizia locale che, in via prevalente, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza (pattuglia pronto intervento, viabilità, servizio scuole, manifestazioni, servizi di ordine pubblico, incidenti stradali, TSO), compete una indennità giornaliera di cui all'art. 100 del CCNL, il cui importo è determinato in euro 5,00.
2. Il riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo sarà finanziata per l'importo di € 3,50 dal Fondo e per la restante parte di € 1,50 con i proventi dell'art. 208 del Codice della strada (vedi quesito Aran CFL 191)

Art. 27 Indennità di funzione

(art. 7, comma 4, lett. w), del CCNL 16/11/2022)

I valori e i criteri per il riconoscimento dell'indennità di funzione di polizia locale di cui all'art. 97 del CCNL sono:

1. Ispettore Capo con responsabilità di un servizio e connessa responsabilità di tutti i procedimenti dello stesso servizio: € 3.000,00;
2. Ispettore Capo senza responsabilità di un servizio: € 800,00;
3. Ispettore e Ispettore principale con responsabilità di un servizio e connessa responsabilità di tutti i procedimenti dello stesso servizio: 2.250,00;
4. Ispettore e Ispettore Principale senza responsabilità di un servizio: € 500,00
5. Assistente ed Assistente Capo con responsabilità di un servizio e connessa responsabilità di tutti i procedimenti dello stesso servizio: € 2.000,00;



6. Assistente ed Assistente Capo senza responsabilità di un servizio: € 350,00;
7. Agente con responsabilità di un servizio e connessa responsabilità di tutti i procedimenti dello stesso servizio: € 1.500;
8. Agente senza incarichi aggiuntivi: € 0.

Art. 28

Indennità proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art.82 del CCNL 16/11/2022;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, tra cui l'indennità di servizio esterno (parere ARAN CFL191 del 20.12.2022).
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
3. La destinazione della somma operata con delibera di Giunta di cui al comma 1 lett. c) è al lordo oneri ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).



TITOLO III ISTITUTI COLLEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 29

Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

(art. 7, comma 4, lett. n), del CCNL 16/11/2022)

1. Si conviene la possibilità di incrementare fino al 10% rispetto al tetto massimo per ogni area dei dipendenti in part time, tetto che è fissato dal CCNL nel 25% del personale previsto in dotazione organica in ogni area, nei casi di dipendenti con parenti o affini di 1°-2° grado che siano:
 - a. In gravi condizioni di salute;
 - b. Con gravi situazioni di disagio.

Art. 30

Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

1. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 di 180 ore annue, può essere elevato fino a 250 ore, da individuarsi con specifico atto programmatico della Giunta.
2. È considerato lavoro straordinario quello eccede di oltre 15 minuti l'orario d'obbligo giornaliero contrattualmente previsto e viene riconosciuto per un minimo di 30 minuti consecutivi.
3. Tale deroga potrà trovare attuazione solamente nel caso in cui le risorse destinate alle prestazioni straordinarie siano preventivamente sufficienti a coprire le prestazioni autorizzate e rese da tutto il personale dell'ente entro il limite di 180 ore annue.

Art. 31 Turnazioni

(Art. 30 del CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità di turnazione, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022, compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro in turni giornalieri.
2. In caso di turno festivo infrasettimanale, retribuito con la maggiorazione del 100% della retribuzione, ai sensi dell'art.30 c.5 lett. d, è facoltà dei lavoratori turnisti, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno. Le ore di riposo dovranno essere recuperate in accordo con il responsabile di servizio.

Art. 32

Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro

1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi, da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori.
2. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni con due rientri pomeridiani nei giorni di martedì e di giovedì, fatti salvi i servizi che per la loro natura necessitano di una diversa articolazione oraria;
3. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente, da parte dei Responsabili di settore, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro, compresa l'astensione dal turno pomeridiano.
4. I Responsabili potranno autorizzare per i dipendenti che si trovano in particolari e documentate situazioni di disagio familiare, personale e/o sociale, o per particolari stati di infermità attestati



in apposite certificazioni mediche, articolazioni orarie diverse da quanto disciplinato con propri atti organizzativi.

5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - a) Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b) Assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c) Siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2022;
 - d) Si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) Siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - f) Sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
6. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella facoltà del personale di anticipare o posticipare entrata e uscita di 30 minuti, sia la mattina che nel rientro pomeridiano. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
7. Tale istituto si applica a tutto il personale in servizio, ad eccezione degli Agenti di polizia locale il cui orario è articolato in turni giornalieri.
8. Al fine di garantire la piena accessibilità dell'utenza ai servizi erogati dall'ente, nell'avvalersi della flessibilità oraria deve essere comunque assicurata la presenza in servizio di almeno un dipendente per ufficio durante l'orario di apertura al pubblico.
9. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dei commi precedenti deve essere recuperato al massimo nell'ambito del secondo mese successivo a quello di maturazione, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Alla fine del secondo mese si provvederà ad operare la corrispondente decurtazione della retribuzione.
10. Sarà possibile prorogare il termine ultimo di cui sopra per il recupero del debito orario in caso di imprevisto oggettivo ed imprevedibile (ad esempio malattia prolungata).
11. L'eventuale credito orario derivante dall'applicazione dell'istituto della flessibilità in nessun caso potrà costituire prestazione di lavoro straordinario e dovrà essere utilizzato in compensazione del corrispondente debito orario nei sei mesi successivi dalla sua maturazione. Detto credito verrà comunque azzerato se non fruito entro il 31.12 dell'anno di maturazione.
12. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 33 Banca delle ore

(art. 33 del CCNL 16.11.2022)

1. L'Amministrazione attiva la Banca delle Ore, secondo la disciplina prevista all'art. 33 ccnl.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è fissato in numero 180.

Art. 34

Orario multiperiodale

1. Al fine di limitare il ricorso improprio a prestazioni di lavoro straordinario, ai Responsabili di Settore è consentito, sentito il Segretario Comunale, in relazione ai picchi di attività ciclici o



straordinari purché prevedibili dei servizi di competenza (ad es. manifestazioni estive o natalizie, o di altro genere, periodi primaverili/estivi connessi alla manutenzione del verde ecc., periodi concomitanti con particolari esigenze d'ufficio ecc.), modulare l'orario di lavoro dei propri dipendenti attraverso una programmazione di calendari di lavoro settimanali o plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali, nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento, con la più ampia facoltà di articolazione nell'arco della giornata/settimana/mese.

2. 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.
3. Ai fini dell'adozione dell'orario di lavoro plurisettemanale devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) Il limite massimo dell'orario di lavoro ordinario settimanale è di 48 ore;
 - b) Al fine di garantire il rispetto delle 36 ore medie settimanali, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati con precisione, devono essere di breve durata (max. 13 settimane) e devono in ogni caso rispettare quanto previsto dall'art. 32, comma 6, del CCNL 2019/2021.
4. Le concrete modalità di effettuazione delle prestazioni lavorative saranno concordate con i dipendenti interessati, secondo necessità, tenendo conto delle assenze programmate.

Art. 35

Pausa e Riposi intermedi

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti, al fine del recupero delle energie psicofisiche.
2. Per la consumazione del pasto la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti. La pausa pranzo è quantificata in modo flessibile da 30 minuti a 1 ora e 30 minuti.
3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge. Si fa specifico riferimento a quei servizi o attività, come di seguito elencati, i quali sono connessi all'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e/o anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione lavorativa, in tal caso i dipendenti coinvolti in tali attività possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro/prestazione lavorativa, per le seguenti aree di personale:
 - a. All'area della protezione civile;
 - b. All'area della vigilanza;
 - c. All'area tecnica dei lavori pubblici nel caso di servizio esterno continuato nel territorio per la sorveglianza e la conduzione delle attività dei cantieri;
 - d. Alle attività dei dipendenti che prestano assistenza in via continuativa durante le riunioni degli organi collegiali.

Art. 36

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. m), del CCNL 16/11/2022)

1. Sono individuati le seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - a) l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 09/04/2008 n. 81. A tale scopo allo stesso competono le ore di lavoro retribuito necessarie per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;



- b) coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro dei dipendenti;
- c) coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- d) il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. 09/04/2008 n. 81.

TITOLO IV
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO

CAPO I
GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

Art. 37

Contingenti di personale

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali, viene individuato come segue il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili:

STATO CIVILE	n. 1 unità
ELETTORALE	n. 1 unità, solo per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti)
PERSONALE	n. 1 unità
CIMITERIALE	n. 1 unità
POLIZIA MUNICIPALE	n. 1 unità
LAVORI PUBBLICI	n. 1 unità

2. I dirigenti-datori di lavoro individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel precedente comma, tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero.

Art. 38

Comunicazione all'utenza

1. Cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero i dirigenti-datori di lavoro devono comunicare agli utenti i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure della loro riattivazione.

Art. 39

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal CCDI valgono le norme indicate dal CCNL 19/09/2002 in materia di sciopero e servizi pubblici essenziali.



TITOLO V DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 40

Disapplicazioni

1. A far data dall'efficacia del presente CCDI sono disapplicati tutti i precedenti CCDI, a prescindere dal loro oggetto.

