

Comune di Cologno al Serio

(Provincia di Bergamo)



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

TRIENNIO 2024-2026

annualità economica 2024

Il giorno **ventisette**, del mese di **dicembre**, dell'anno **duemilaventiquattro**, alle ore /_ : /_, al termine delle trattative intercorse in precedenti incontri avvenuti durante l'arco dell'anno in considerazione, a seguito delle assemblee dei dipendenti tenutesi in data 29 novembre 2024 e in data 17 dicembre 2024, nonché in esito alla sottoscrizione della pre-intesa avvenuta in data 17.12.2024 - previa rituale convocazione - i rappresentanti delle delegazioni trattanti, costituite ai sensi dell'art. 7 – commi 2 e 3 – del CCNL del 16.11.2022, nelle persone di:

Per la parte datoriale		ruolo	Presente/assente
Omboni Alessandra	Segretario comunale	Presidente	P
Frignani Omar Riccardo	Responsabile Area Amm.va	Componente	P
Per la parte sindacale			
<i>Per le OO.SS. firmatarie del CCNL</i>			
Giampapa Alessandra		Funzionario sindacale CISL	P
Rota Deborah		Funzionario sindacale CGIL	P
		Funzionario sindacale UIL	
Colacello Franco		Funzionario sindacale CSA Regioni-Autonomie Locali	P
Novali Giovanni		Funzionario sindacale delegato da CSA Regioni-Autonomie Locali	A
<i>Per la RSU</i>			
Mauro Manessi		Componente RSU	P
Maria Teodora Pronat		Componente RSU	A
Marco Consonni		Componente RSU	P
/		/	/

si sono presentati presso la sala Giunta del Palazzo municipale del Comune di Cologno al Serio per la sottoscrizione del presente **Contratto Collettivo Integrativo** del personale dipendente, valevole per il

Triennio 2024-2026 – annualità economica 2024

Preso atto della costituzione del **fondo per le risorse decentrate** per l'anno 2024, come definito dal Segretario comunale con proprio atto n. 7 del 05.12.2024 e sulla base delle linee di indirizzo per la negoziazione del contratto collettivo decentrato definite dalla Giunta comunale con proprio atto n. 135 del 24.10.2024 – dichiarato immediatamente eseguibile – il quale risulta essere il seguente:

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024		2024
A) RISORSE STABILI		
A1) RISORSE STABILI soggette al limite art. 23 DLgs 75/2017		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003	(ART. 31 c.2 CCNL 2002-05) (ART. 67 c.1, 1° per. CCNL 2016-18)	

INCREMENTI CCNL 22/01/2004 - 2002/2005	(ART. 32 c. 1,2,7) (confluisce stabilmente lo 0,20% del m.sal.2001, non utilizzato nel 2017 per a.p. - ART. 67, C.1, 3° periodo CCNL 2016-18)	
INCREMENTI CCNL 09/05/2006 - 2004/2005	(ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	
INCREMENTI CCNL 11/04/2008 - 2006/2009	(ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	
dal 2018: UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017	(ART. 67 c.1 CCNL 16-18) (art. 79, COMMA 1 LETT. A CCNL 2019-2021)	168.590,35
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	(ART. 67 c. 2 Lett. d) CCNL 2016-18)	-
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO	(dich. congiunta N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO	(ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001) (Art. 67 c.2 Lett. g) CCNL 2016-18) <i>neutri gli increm. suc. al 2016, perché fin. da corrisp.riduz.delle risorse per straord.</i> (ART. 79 C. 1 LETT A CCNL 19-21)	-
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI	(ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001) (ART. 67 c.2 Lett. e) CCNL 2016-18) (ART. 79 COMMA 1 LETT. A) CCNL 2019-2021)	-
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA	(ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA) (ART. 67 C.5 Lett. a) CCNL 2016-18) (ART. 79 COMMA 1 LETT. C) CCNL 2019-2021)	-
Incremento dotazione organica (ADEGUAMENTO VALORE MEDIO PRO-CAPITE VMP vs 2018 - art. 33, c. 1-2 DL 34/2019)	(ART. 79, c. 1, lett. c) CCNL 2019-2021 (condizionato alla sola verifica della sussistenza della capacità di spesa)	0,00
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO	(ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) (ART. 67 c.3 Lett. c) CCNL 2016-18) (ART. 79 COMMA 1 LETT. A) CCNL 2019-2021) : valore annuo, da anno successivo a cessazione	15.184,12
A1) TOTALE RISORSE STABILI soggette al limite art. 23 DLgs 75/2017		183.774,47

A2) RISORSE STABILI NON soggette al limite art. 23 DLgs 75/2017		
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI CCNL 2016-2018	(ART. 67 c.2 Lett. b), CCNL 2016-18) / ART. 79 COMMA 1 LETT.A) CCNL 2019-2021	1.676,34
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI CCNL 2019-2021	ART. 79 COMMA 1 LETTERA D) CCNL 2019-2021	2.653,95
DIFFERENZIALI STIPENDIALI ex D3 E B3 giuridico	ART. 79 COMMA 1 BIS CCNL 2019-2021	14.234,10
EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A DECORRERE DAL 31.12.2018 E A VALERE DAL 2019	(ART 67c.2 Lett.a) CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5 / ART.79 COMMA 1 LETT. A) CCNL 2019-2021	3.577,60
Euro 84,50 PER N. UNITÀ IN SERVIZIO AL 31.12.2018 (NR. 36) CON DECORRENZA dal 01.01.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio) - QUOTA ANNUA A REGIME DA 2023	ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) CCNL 2019-2021	3.042,00
A2) TOTALE RISORSE STABILI NON soggette al limite art. 23 DLgs 75/2017		25.183,99
A) TOTALE RISORSE STABILI (A1+A2)		208.958,46

B) RISORSE VARIABILI
B1) RISORSE VARIABILI soggette al limite art. 23 DLgs 75/2017

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, etc	(ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (2) (ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18)		0,00
Specifiche previsioni di legge: RECUPERO EVASIONE ICI / IMU	(ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, c. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997) (ART. 67 c.3 Lett.c) CCNL 2016-18)		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	(ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) (3) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)		-
FRAZIONE RIA ANNO PRECEDENTE (UNA TANTUM, pari alle mensilità residue dopo cessazione, nell'anno successivo alla cessazione)	(ART. 67 c.3 Lett.d) CCNL 2016-18) / ART. 79 COMMA 2 LETT. A) CCNL 2019-2021		0,00
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOT. ORGANICA	(ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE) (ART. 67 C.5 Lett. b) CCNL 16-18)		-
1,2% MONTE SALARI 1997	(ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 c.3 Lett.h) e c.4 CCNL 2016-18) (condizionato a sola verifica della sussist. capacità di spesa) / ART. 79 COMMA 2 LETT. B CCNL 2019-2021		0,00
MESSI NOTIFICATORI	(ART. 54, CCNL 14.9.2000) (ART. 67 c.3 Lett.f) CCNL 2016-18) / (ART. 79 COMMA 2 LETT. A) CCNL 2019-2021)		300,00
	inerenti OORR 23,8% e irap 8,5% - non soggetti a limite art. 23 DLgs 75/2017 (Del. CDC Sez. AUT n. 17/2024)		96,90
PROGETTO-OBIETTIVO PL potenziamento servizi di controllo sicurezza urbana e stradale -ANNO 2024 - fin: proventi CDS art. 208	(Art. 80 c. 3 e art. 81 c.4 CCNL 16.11.2022)		0,00
	inerenti OORR 23,8% e irap 8,5% - non soggetti a limite art. 23 DLgs 75/2017 (Del. CDC Sez. AUT n. 17/2024)		0,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI	(ART. 27, CCNL 14.9.2000) (4) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)		-
Specifiche previsioni di legge: INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE art. 113 DLgs 50/2016	(Dichiarazione congiunta n.1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018) periodo dal 19.04.2016 al 31.12.2017		
B1) TOTALE RISORSE VARIABILI soggette al limite art. 23 DLgs 75/2017			300,00
b1) oorr ed irap su ind. MESSI e progetto obiettivo PL (non soggetti a limite art. 23 DLgs 75/2017 (Del. CDC Sez. AUT n. 17/2024)			96,90
B2) RISORSE VARIABILI NON soggette al limite art. 23 DLgs 75/2017			
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE	(ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) (ART. 68 c.1, CCNL 2016-18)		111,20
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO	(ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 c.3 Lett.e) CCNL 2016-18) / (ART. 79 COMMA 2 LETT. D) CCNL 2019-2021) - nell'anno successivo		525,76
INTEGRAZIONE PARTE VARIABILE PER TRASFERIMENTO PERSONALE MESI RESIDUI DELL'ANNO DEL TRASFERIMENTO	(ART. 67 C.3 Lett.k) CCNL 2016-18)		-
Specifiche previsioni di legge: COMPENSI PER PROGETTAZIONE DLgs 163/2006	(ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, c. 5-6, D.Lgs. 163/2006) Attività svolte PRIMA dell'entrata in vigore del D.LGS 50/16		

Specifiche previsioni di legge: INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE Art 113 DLgs 50/2016 e Art. 45 D.LGS 36/2023 (inclusi OORR 23,8% ed IRAP 8,5%)	(ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016 e art. 45 D.Lgs 36/2023) (Dichiarazione congiunta n. 1 CCNL 2016-18 - CDC sez.aut. Del. N. 6/2018): prestazioni rese dal 01.01.2018	60.000,00
Specifiche previsioni di legge: INCENTIVI per IL RECUPERO IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della legge n. 145/2018)	(ART. 1, c. 1091, L. 145/2018) (ART. 67, comma 3, lettera c) CCNL 2016-2018)	0,00
<i>COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI</i>	(ART. 27, CCNL 14/9/2000) (5) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)	-
SPONSORIZZ., ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC.	(ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (6) (ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18) / (ART. 79 COMMA 2 LETT. A) CCNL 2019-2021)	0,00
<i>RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA</i>	(ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) (7) (ART. 67 C.3 Lett.b) CCNL 2016-18) / (ART. 79 COMMA 2 LETT. D) CCNL 2019-2021)	-
Previdenza complementare personale PL (fin con proventi art. 208, CDS)	ART. 98. co. 1, lett. a) CCNL 2019-2021 - CdC Sez. AUT n. 17/2024	5.460,00
Euro 84,50 per N. UNITA' IN SERVIZIO AL 31.12.2018 (N. 36) RELATIVE AL 2021 E 2022 - SOLO PER L'ANNO 2023	ARTICOLO 79, COMMA 5 CCNL 2019-2021	0,00
INCREMENTO 0,22% MONTE SALARI 2018 - QUOTA FONDO (voce variabile una tantum SOLO 2023)	ARTICOLO 79, COMMA 3 CCNL 2019-2021	0,00
INCREMENTO 0,22% MONTE SALARI 2018 - QUOTA FONDO (voce competenza 2023 E SUCC)	ARTICOLO 79, COMMA 3 CCNL 2019-2021	1.608,33
B2) TOTALE RISORSE VARIABILI NON soggette al limite art. 23 DLgs 75/2017		67.705,29
B) TOTALE RISORSE VARIABILI (B1+B2)		68.102,19

C1) TOTALE RISORSE STABILI e VARIABILI soggette al limite art. 23 DLgs 75/2017	184.074,47
C2) TOTALE RISORSE STABILI e VARIABILI NON soggette al limite art. 23 DLgs 75/2017	92.986,18
C) TOTALE RISORSE DECENTRATE <u>AL LORDO</u> DELLE DECURTAZIONI (A+B)	277.060,65

D) DECURTAZIONI CONSOLIDATE		
RIDUZIONE FONDO PER PERSONALE ATA		-
RIDUZIONE FONDO PER PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (**)		1.788,00
RIDUZIONE FONDO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE ENTI SENZA DIRIGENZA	(ARAN RAL294)	7.746,00
<i>RIDUZIONE FONDO, DAL 2018, IMPORTO PER PO DELL'ANNO 2017 - ENTI CON DIRIGENZA</i>	(ART. 67, c. 1, 2° periodo, CCNL 2016-18)	-
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI		3.107,00
DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015	ART. 1 C. 236 Legge n. 208/2015	3.303,07
D) TOTALE DECURTAZIONI CONSOLIDATE		15.944,07

E) RIEPILOGO RISORSE SOGGETTE a LIMITE <u>AL NETTO</u> DECURTAZIONI	
TOTALE RISORSE STABILI soggette al limite art. 23 DLgs 75/2017, al <u>NETTO</u> delle DECURTAZIONI (A1-D)	167.830,40
TOTALE RISORSE VARIABILI soggette al limite art. 23 DLgs 75/2017 (B1)	300,00
E) TOTALE RISORSE DECENTRATE SOGGETTE A LIMITE art. 23 D.Lgs 75/2017, al <u>NETTO</u> DELLE DECURTAZIONI CONSOLIDATE	168.130,40
a sommare	
TOTALE RISORSE STABILI NON soggette al limite art. 23 DLgs 75/2017 (A2)	25.183,99
TOTALE RISORSE VARIABILI NON soggette al limite art. 23 DLgs 75/2017 (B2)	67.802,19
TOTALE RISORSE DECENTRATE NON SOGGETTE A LIMITE ART. 23 D.Lgs 75/2017	92.986,18
E1) TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE (quote soggette e non soggette a limite articolo 23, al NETTO decurtazioni = C-D) ANTE VERIFICA RISPETTO LIMITE ART. 23 D.LGS 75/2017	261.116,58
Decurtazione del Fondo per rispetto limite 2016	1.717,60
Totale risorse disponibili per fondo CCDI	259.398,98

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE	ANNO 2024
TOTALE FONDO PARTE STABILE	+ 208.958,46
TOTALE FONDO PARTE VARIABILE	+ 68.102,19
TOTALE DECURTAZIONI da applicare	- 15.944,07
TOTALE DECURTAZIONE FONDO per rispetto limite 2016	- 1.717,60
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL LORDO DELLE RIDUZIONI	259.398,98

Visti:

- gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria redatti, rispettivamente, dal Responsabile dell'Area Amm.va e dalla Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria in data 18.12.2024, ai sensi dell'art. 8 – comma 7 – del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 40 – comma 3 *sexies* – del D.Lgs. 165/2001;
- la certificazione rilasciata dal Revisore unico dei conti sul provvedimento dirigenziale di costituzione del Fondo risorse decentrate anno 2024, di cui al verbale n. 19 del 05.12.2024;
- il parere del Revisore unico dei conti verbale n. 21 del 22.12.2024, rilasciato ai sensi dell'art. 8 – comma 7 – del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 40 *bis* – comma 1 – del D.Lgs. 165/2001, sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 165 del 23.12.2024 – dichiarata immediatamente eseguibile – con la quale il Presidente della delegazione di parte datoriale è stato autorizzato a sottoscrivere il presente contratto collettivo integrativo;

Dato atto che il fondo stanziato per il lavoro straordinario per l'anno 2024 ammonta ad **€ 8.630,32=**.

Dopo ampia ed esauriente discussione, le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2024-2026.

INDICE

TITOLO I	Disposizioni generali
Art. 1	Quadro normativo e contrattuale

Art. 2	Ambito di applicazione, durata, disciplina transitoria
Art. 3	Verifiche sull'attuazione del contratto
Art. 4	Formazione ed aggiornamento professionale
Art. 5	Interpretazione autentica dei contratti
TITOLO II	Istituti correlati all'orario di lavoro
Art. 6	Disciplina del lavoro straordinario – Banca delle ore
TITOLO III	Altri istituti contrattabili
Art. 7	Prestazioni previdenziali per il personale appartenente alla Polizia locale
Art. 8	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
TITOLO IV	Incarichi di Elevata Qualificazione
Art. 9	Conferimento degli incarichi di elevata qualificazione
Art. 10	Retribuzione di posizione e criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ
TITOLO V	Trattamento economico del personale - ripartizione e utilizzo fondo
Art. 11	Quantificazione delle risorse decentrate – Istituti contrattuali
Art. 12	Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
Art. 13	Ammontare, ripartizione e utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa
TITOLO VI	Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità
Art. 14	Principi generali
Art. 15	Indennità condizioni di lavoro
Art. 16	Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno-festivo
Art. 17	Indennità per specifiche responsabilità – disciplina e criteri generali
Art. 18	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale
Art. 19	Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL 14.09.2000
TITOLO VII	Indennità destinate al personale appartenente alla Polizia Locale
Art. 20	Indennità di servizio esterno
Art. 21	Indennità di funzione
TITOLO VIII	Progressione economica all'interno delle aree
Art. 22	Criteri
Art. 23	Definizione delle procedure e dei criteri ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali
TITOLO IX	Criteri generali relativi alla incentivazione delle attività e della performance
Art. 24	Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale
Art. 25	Incentivi per la realizzazione di progetti-obiettivo – definizione relativi criteri
TITOLO X	Disposizioni finali
Art. 26	Altri istituti – Disposizione finale

TITOLO I

Disposizioni generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (nel prosieguo anche CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative previste dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali nel tempo 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 (di seguito anche 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 (di seguito anche CCNL 2018) per la parti ancora applicabili;
 - c) 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) 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) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 78 del 14.05.2019 e ss.mm.ii.;
 - g) Il vigente Sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti (Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance SMVP), approvato con atto DGC n. 15 del 3 marzo 2011 e ss.mm.ii.
 - 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.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, disciplina transitoria

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Cologno al Serio e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del presente contratto tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro di durata non inferiore a 6 (sei) mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 (sei) mesi, si applicano gli istituti del trattamento accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (*indennità di turno, reperibilità ...*).
2. Detto contratto si applica altresì al personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale, nonché al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale dell'Ente.
3. Il presente contratto si applica, inoltre, ai lavoratori somministrati/formazione e lavoro, qualora contribuiscano al raggiungimento degli obiettivi di *performance* o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti economici accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

4. Esso ha durata **triennale** (2024-2026), lo stesso - nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del trattamento accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse - conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI che ne definirà per l'anno/gli anni di riferimento i nuovi importi (*art. 8, co. 8, secondo periodo, CCNL 16.11.2022*); nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.
5. La predetta durata triennale può essere derogata in caso di:
 - a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b) ripartizione annuale delle risorse del fondo per il trattamento accessorio;
 - c) volontà delle parti di rivederne le condizioni o talune di esse.
6. I criteri di ripartizione 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 sottoscritto tra le parti. Nel caso in cui non venga 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 CCI e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto.
7. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale per la contrattazione integrativa, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione (DUP, bilancio ...). 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.
8. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
9. L'Amministrazione si impegna ad erogare tutti gli istituti a carattere economico entro la fine del mese di **giugno** dell'anno successivo, tale termine potrà essere derogato nel caso in cui si verificano particolari eventi/situazioni, non dipendenti dall'Ente, tali da implicare uno slittamento delle tempistiche finalizzate all'erogazione degli emolumenti accessori entro il termine sopra indicato. Detto termine non trova applicazione per gli istituti per i quali è prevista l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste nel presente CCI.

Art. 3

Verifiche sull'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, almeno una volta all'anno, sia verificato lo stato di attuazione del presente contratto mediante incontro tra le parti firmatarie appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. Oltre a tale incontro annuale, la RSU e le OO.SS. possono richiedere altri incontri mediante richiesta scritta da trasmettere all'amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.
3. In occasione delle verifiche, le parti possono concludere accordi integrativi da stipularsi con la stessa procedura prevista per la conclusione del contratto collettivo integrativo.

Art. 4

Formazione ed aggiornamento professionale

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Le parti prendono atto che l'Ente destina per la formazione e l'aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.

3. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando, comunque, il limite minimo delle risorse stanziato previste dal vigente CCNL.
4. All'attività formativa possono essere destinate ulteriori risorse derivanti dai risparmi (per prestazioni non svolte o prive dell'attestazione del dirigente/responsabile del servizio, oppure non corrisposte) relativi alla quota-parte delle somme di cui agli incentivi per funzioni tecniche ex art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 riservate a tale finalità (ovvero una quota del 20 per cento del due per cento dell'importo dei lavori, dei servizi e delle forniture, posto a base delle procedure di affidamento).

Art. 5

Interpretazione autentica dei contratti

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica è soggetto alla medesima 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.

TITOLO II

Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 6

Disciplina del lavoro straordinario – Banca delle ore

- 1) Le parti prendono atto che per l'anno 2024 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro **straordinario** risulta stanziato in **€ 8.630,32**.
- 2) L'Amministrazione comunale si impegna a determinare, entro il mese di febbraio di ogni anno, il *budget* orario assegnato alle varie Aree e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti si incontreranno almeno una volta l'anno, anche in occasione delle sessioni negoziali, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.
- 3) In osservanza di quanto prescritto dall'art. 32 del CCNL 16.11.2022, l'effettuazione del lavoro straordinario avviene solo previa autorizzazione del competente responsabile di servizio e deve essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione, il responsabile verifica la capienza del fondo di cui al precedente comma 1, lo stesso viene ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate. Le risorse verranno nuovamente incrementate a seguito del recupero delle ore di lavoro straordinario effettuate dal dipendente.
- 4) Gli incrementi di risorse e di attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (*straordinari elettorali, compensi Istat ...*), verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
- 5) In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL 21.05.2018 in occasione di eventi o iniziative organizzate/promosse da soggetti privati ai sensi dell'art. 22, co. 3-bis, del D.L. n. 50/2017, convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2017, i servizi aggiuntivi (*in materia di sicurezza e di polizia stradale necessari allo svolgimento di detti*

eventi/iniziativa) richiesti ed effettuati dal personale della Polizia Locale sono completamente a carico degli organizzatori medesimi, i quali verseranno al Comune gli oneri derivanti dalla corresponsione delle prestazioni straordinarie rese a tal fine dal personale della PL e dalla fruizione dei riposi compensativi, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai predetti servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno di 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'evento/iniziativa.

- 6) Le ore aggiuntive rese per i servizi di cui al predetto art. 56-ter non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, co. 4, del CCNL 01.04.1999 e all'art. 32, co. 3, del CCNL 16.11.2022.
- 7) A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali. A tal fine è confermata la disciplina dell'istituto della Banca delle ore di cui all'art. 33 del CCNL del 16.11.2022, già regolamentato, dapprima, dall'art. 13 del CCDI anno 2009 e in seguito dall'art. 5 del CCI 2018-20 (ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.09.2000) con le precisazioni di seguito riportate, già recepite nel CCI 2022:

*“ai fini dell'applicazione dell'istituto della **Banca delle ore**, di cui all'art. 33 del CCNL del 16.11.2022, nel conto ore confluiscono le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate in via preventiva dal competente responsabile di servizio, nel limite complessivo annuo di n. 30 ore per dipendente e nel rispetto del budget assegnato a ciascuna Area dall'apposito provvedimento assunto dal Segretario comunale. Le ore confluite nella banca ore potranno essere fruite dal lavoratore come permessi compensativi da utilizzare nella misura minima di 15 min. entro il mese di giugno dell'anno successivo oppure potrà essere richiesto il pagamento del relativo compenso, in quest'ultimo caso (pagamento integrale) resto fermo quanto previsto nell'apposito articolo del vigente Regolamento comunale per la disciplina dell'orario di servizio e di lavoro”.*

- 8) Le precisazioni indicate nel comma 7 del presente articolo, introdotte nel CCI 2019-2021 e confermate nei successivi CCI, hanno avuto decorrenza a far data dal 1° gennaio 2020.
- 9) Per tutto quanto non previsto nel presente articolo, in relazione agli istituti contrattuali dallo stesso disciplinati e agli altri istituti correlati all'orario di lavoro (*ad es. flessibilità, orario multiperiodale ...*), si fa rinvio alle disposizioni **regolamentari** interne adottate dall'Ente.
- 10) In ordine alla disciplina del c.d. **lavoro supplementare** reso dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, si rimanda alle specifiche disposizioni contenute nel CCNL del 16.11.2022 e nella normativa statale dettata in tale materia.

TITOLO III

Altri istituti contrattabili

Art. 7

Prestazioni previdenziali per il personale appartenente alla Polizia locale

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022, le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al Codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PL, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo-Sirio. È fatta salva tuttavia la volontà del lavoratore di conservare l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
2. Il presente articolo disciplina le modalità attuative di dette forme di previdenza complementare.
3. L'art. 208, co. 4, lett. c) del D.Lgs n. 285/1992 e s.m.i., prevede la possibilità per gli Enti Locali di devolvere parte dei proventi derivanti da sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni alle norme del Codice della strada a finalità di assistenza e previdenza a favore del personale appartenente all'Area della Polizia locale (agenti/ufficiali direttivi di PL), con contratto a tempo indeterminato (full time/ part time).

4. Sono beneficiari della forma di assistenza e previdenza integrativa tutti gli appartenenti al Servizio di Polizia Locale del Comune di Cologno al Serio a cui compete l'espletamento dei servizi di polizia stradale ai sensi dell'art. 12, co. 1, lett. e) del D.Lgs n. 285 del 1992 in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato pieno o parziale.
5. La disciplina contenuta nel presente articolo è entrata in vigore nel 2024, in seguito alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato 2023-2025 avvenuta in data 28 dicembre 2023, pertanto il beneficio in parola opera a favore del personale assunto a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio 2024 e comunque a favore dei dipendenti che saranno successivamente assunti con contratto a tempo indeterminato e così di seguito di anno in anno; in caso di assunzione in corso d'anno la quota di previdenza integrativa è determinata in ragione dei dodicesimi dell'importo, di anno in anno, stabilito per detta finalità.
6. Per il personale della PL proveniente da altri enti e/o amministrazioni, a seguito di espletamento di procedura per mobilità volontaria, la quota in argomento è determinata in ragione di dodicesimi dell'importo, di anno in anno, stabilito sulla base dei mesi di servizio computabili. La stessa decorre dalla data della sottoscrizione del nuovo contratto di lavoro presso il Comune di Cologno al Serio.
7. La quantificazione delle somme e la destinazione delle correlate risorse al fondo per la previdenza integrativa della Polizia Locale è effettuata annualmente con deliberazione della Giunta comunale, ai sensi dell'art. 208, co. 5 del D.Lgs. n. 285/1992 e s.m.i., previa verifica della possibilità dello stanziamento rispetto alle effettive disponibilità, ai vincoli di bilancio e ai vincoli derivanti dalle normative nel tempo vigenti in materia di finanza pubblica; il responsabile dell'Area PL fornirà, a tal riguardo, ogni più utile informazione e dato necessari alla definizione delle poste economiche di cui trattasi.
8. L'Amministrazione comunale, da parte sua, si impegna a versare annualmente per le finalità di assistenza e previdenza una somma non inferiore a euro 500,00 (cinquecento/00) e non superiore a euro 1.000,00 (mille/00) per ciascun appartenente all'Area della Polizia locale assunto a tempo indeterminato in possesso dei requisiti di cui al precedente comma 4 del presente articolo, a valere sui proventi derivanti dalle sanzioni pecuniarie amministrative per violazione al Codice della strada. Le parti si danno reciprocamente atto che l'importo individuale verrà valutato anno per anno, sulla base delle risorse disponibili, sentito l'apposito organismo formato a maggioranza dei dipendenti interessati, qualora costituito¹.
9. Con DGC n. 135/2024, è stata determinata per detta finalità una somma pro-capite pari a euro 1.000,00 (mille/00), che implica – per l'anno 2024 – una destinazione di risorse quantificate in **euro 5.460,00**;
10. La quota lorda è soggetta ad un contributo di solidarietà del 10%, a favore dell'ex INPDAP/INPS per gli effetti della normativa vigente di riferimento, ed è comprensiva delle spese amministrative di gestione. Tale quota, ai sensi dell'art. 9-bis, comma 2, del D.L. n. 103/1991 e ss.mm.ii., è ad esclusivo carico del datore di lavoro.
11. Il versamento avverrà, in una unica soluzione, entro il 31 dicembre di ogni anno; dell'avvenuto versamento se ne darà informazione ai beneficiari.
12. L'obbligo contributivo del Comune di Cologno al Serio **termina**:
 - alla cessazione del rapporto di lavoro (per dimissioni, mobilità volontaria esterna, licenziamento ...);
 - alla variazione del rapporto di lavoro e connesso mutamento del profilo professionale per passaggio (mobilità interna) del dipendente in articolazioni organizzative diverse da quella afferente alla Polizia locale.
13. Il dipendente per il quale si risolve il rapporto di lavoro con il Comune di Cologno al Serio o che cessa di appartenere al servizio di Polizia Locale ha facoltà di proseguire autonomamente alla partecipazione al Fondo oppure di trasferire la propria posizione individuale presso altro Fondo Pensione o forma pensionistica individuale.
14. In caso di trasferimento a mezzo dell'istituto della mobilità volontaria l'ufficio responsabile del trattamento economico del personale provvede a consegnare al dipendente il resoconto dei versamenti eseguiti, allegati alle relative determinazioni del caso.

¹ CCNL 22.01.2004 - art. 17 - *Prestazioni assistenziali e previdenziali* – co. 1. Le risorse destinate a finalità assistenziali e previdenziali dall'art. 208, comma 2, lett. a) e comma 4, del D Lgs. n. 285 del 1992 e successive modificazioni e integrazioni, sono gestite dagli organismi di cui all'art. 55 del CCNL del 14.9.2000 formati da rappresentanti dei dipendenti e costituiti in conformità a quanto previsto dall'art. 11, della legge n. 300 del 1970.

15. L'obbligo contributivo a carico del Comune di Cologno al Serio, viceversa, è **sospeso**:
- nei periodi di aspettativa, retribuiti e non retribuiti, del dipendente disciplinati dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali;
 - nei periodi di sospensione dal servizio per motivi disciplinari;
 - in caso di assegnazione in posizione di comando in altre amministrazioni.
16. Nel caso in cui l'Amministrazione comunale sia impossibilitata, in un determinato anno, a stanziare e destinare la quota della previdenza complementare per la Polizia Locale, nessun obbligo graverà a carico del lavoratore.
17. I contributi versati al Fondo a favore degli iscritti verranno utilizzati per un piano di previdenza e assistenza complementare, di cui gli iscritti beneficeranno mediante riconoscimento di una rendita vitalizia al verificarsi del pensionamento per anzianità o vecchiaia, la prestazione è determinata in funzione della durata e dell'importo dei contributi corrisposti anche dal Comune di Cologno al Serio.
18. In caso di decesso dell'aderente prima del raggiungimento dei requisiti pensionistici, la posizione è riscattata dagli eredi o dai beneficiari indicati dall'aderente.
19. Il Comune di Cologno al Serio procede attraverso un'adesione contrattuale in forma collettiva e al versamento delle relative contribuzioni al Fondo Pensione Perseo-Sirio per tutti gli appartenenti alla Polizia Locale come individuati nel precedente comma 4 del presente articolo.
20. L'Area Economico-finanziaria/Servizio Personale, previa determinazione di impegno di spesa, provvederà ad effettuare il versamento a favore del fondo Perseo-Sirio, secondo le modalità previste dal fondo medesimo e secondo le eventuali disposizioni del CCNL Funzioni locali in vigore, salvo modificazioni/integrazioni e/o indicazioni diverse da parte delle autorità competenti in materia.
21. Il dipendente interessato, al fine di permettere l'attuazione della forma di previdenza complementare qui trattata, acconsente, ai sensi del Decreto Legislativo n. 196/2003 e ss.mm.ii. e del Regolamento UE n. 679/2016, al trattamento dei propri dati personali da parte del Comune di Cologno al Serio, nonché del gestore del fondo. Il consenso è condizionato al rispetto delle disposizioni della normativa vigente.

Art. 8

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. In attuazione dell'art. 7, co. 4, lett. m) del CCNL 2022, le parti stabiliscono quanto segue:
2. ritenendo la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del servizio pubblico, impegnano l'Amministrazione a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro, degli impianti, alla prevenzione delle malattie professionali, nonché all'attuazione delle apposite disposizioni/misure che gli organi governativi dovessero emanare per il contenimento, il contrasto e la diffusione di malattie giudicate particolarmente contagiose e pericolose.
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e con il medico competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018 – riferite alle attività implicanti rischio e/o disagio –, nonché misure volte a dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
4. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie affinché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza, prevedendo, a tale riguardo, un eventuale percorso volto a migliorare la comunicazione e il benessere organizzativo.
5. Per tali finalità l'ente assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui ai precedenti commi.

6. L'Amministrazione si impegna, inoltre, a coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) in applicazione della vigente normativa, e si impegna altresì a realizzare un Piano pluriennale di informazione e formazione rivolto a tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

TITOLO IV

Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 9

Conferimento degli incarichi di elevata qualificazione

1. In attuazione e in adeguamento alle disposizioni previste dal CCNL del 21.05.2018 (*artt. 13 e segg.ti*), in tema di disciplina dell'assetto dell'Area delle posizioni organizzative, questo Ente aveva proceduto con deliberazione di GC n. 78 del 14.05.2019 e s.m.i. all'adozione del nuovo "*Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi*", mediante il quale, tra le altre, è stata operata una ridefinizione dell'assetto organizzativo generale dell'Ente, con individuazione delle strutture di massima dimensione costituenti l'articolazione complessiva del Comune.
2. Inoltre, previo confronto con le rappresentanze sindacali a norma dell'art. 5, commi 2 e 3 del CCNL 21.05.2018, si era provveduto altresì alla definizione del nuovo assetto delle PO, mediante approvazione – con deliberazione di GC n. 79 del 14.05.2019 del "*Regolamento sui criteri di conferimento e revoca delle posizioni organizzative e metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative*".
3. Dal 1° aprile 2023 è entrato in vigore il nuovo Ordinamento professionale di cui al CCNL di comparto del 16 novembre 2022, il quale ha previsto, tra le altre, l'istituzione e la ridefinizione dei criteri di conferimento e revoca delle nuove posizioni di lavoro destinarie di incarichi di **elevata qualificazione** (EQ) con correlata ridefinizione della metodologia per la graduazione di dette posizioni di responsabilità ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione.
4. Essendo questo Ente privo di figure dirigenziali, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale (EQ di direzione di Unità organizzativa) sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro destinarie di incarichi di EQ ex art. 19 del CCNL 2022; pertanto l'attuale "*Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi*", nelle more di un suo eventuale aggiornamento, è da ritenersi tuttora applicabile, posto che contiene la disciplina per la nomina e la revoca dei responsabili delle strutture apicali dell'Ente ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000;
5. Stante tuttavia l'esigenza, dettata dal CCNL 2022, di provvedere alla ridefinizione della metodologia per la graduazione degli incarichi di EQ, in seguito a confronto con le rappresentanze sindacali a norma dell'art. 5, comma 3, lettere d) ed e), del CCNL 2022, si è proceduto, mediante apposito Regolamento approvato con deliberazione di GC n. 172 del 07.12.2023, all'istituzione e alla ridefinizione dei criteri di conferimento e revoca delle posizioni di lavoro destinarie di incarichi di **elevata qualificazione** (EQ) e alla relativa ridefinizione della metodologia per la graduazione di dette posizioni di responsabilità ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione.

Art. 10

Retribuzione di posizione e criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

1. In applicazione degli artt. 17 e 79, co. 6 del CCNL 16.11.2022, le risorse poste a carico del bilancio destinate all'erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato dei soggetti incaricati di EQ (compresa l'alta professionalità) – come risulta dalla documentazione in atti, elaborata ai fini della verifica del rispetto del limite al trattamento economico accessorio complessivo del personale per l'anno 2024 - ammonta ad € 95.187,14.
2. Come evidenziato nella DGC n. 135 del 22.10.2024 ad oggetto: "*DESTINAZIONE RISORSE VARIABILI AGGIUNTIVE ALL'INTERNO DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE DI CUI ALL'ART. 79 DEL CCNL 16/11/2022 E DEFINIZIONE DEGLI INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA*

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRIENNIO 2024-2026", a seguito del raffronto tra il personale in servizio al 31.12.2018 e quello in servizio nell'anno di riferimento (2024), in virtù del differenziale negativo registrato, non si è potuto procedere all'adeguamento (in aumento) del valore medio pro-capite (VMP) del salario accessorio, mediante applicazione di una quota-parte del valore complessivo in base alla effettiva disponibilità di bilancio, ai sensi del combinato disposto dell'ultimo periodo del co. 2, dell'art. 33, del D.L. n. 34/2019, convertito in L. n. 58/2019 e del relativo DM attuativo del 17.03.2020. Con la medesima DGC, viceversa, è stato adeguato il *budget* per le EQ, relativamente alla voce destinata alla retribuzione di risultato, ai sensi dell'art. 79, co. 3 del CCNL 2022, con applicazione della quota-parte dello 0,22 per cento del monte salari 2018.

3. Le risorse di cui al comma 1, decurtate da quelle destinate alla retribuzione di risultato, sono assegnate a ciascun dipendente titolare di incarico di EQ, sulla base della vigente pesatura delle singole PO/EQ operata dal NdV e approvata con DGC n. 93 del 21.09.2021, in base ai criteri e alla metodologia di graduazione delle posizioni organizzative, disciplinati nell'apposito regolamento approvato dalla Giunta comunale con atto n. 79/2019; documento quest'ultimo aggiornato in seguito all'introduzione delle elevate qualificazioni con DGC n. 172 del 07.12.2023, cui ha fatto seguito una ripesatura di dette posizioni di lavoro, a valere dal 2024.
4. Per quanto riguarda la definizione dei **criteri generali** di ripartizione delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di EQ, come previsto dagli artt. 7, co. 4, lett. v) e 17, co. 4 del CCNL 16.11.2022 le parti confermano quanto convenuto in sede di stipula del CCI 2019-21, relativamente all'applicazione dei **seguenti criteri**:
 - a) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato - sulla base del sistema di misurazione e valutazione della *performance* vigente nell'ente per le EQ - secondo il procedimento di seguito descritto consistente nel suddividere la somma complessiva a disposizione per la retribuzione di risultato in modo proporzionale ai singoli valori pesati per la retribuzione di posizione, ai quali viene applicata la percentuale di raggiungimento degli obiettivi scaturente dalla singola scheda di valutazione.
 - b) Ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, viene effettuata la somma del valore delle elevate qualificazioni (*risultanti dalla pesatura effettuata dal NdV*), quindi si procede a dividere l'importo destinato alla retribuzione di risultato (*come definito dall'Amministrazione*) per il predetto valore complessivo delle EQ (indennità di posizione). Il valore-punto di risultato così ottenuto, verrà poi moltiplicato per il valore delle singole EQ, come pesate del NdV, al fine di ottenere il valore teorico della retribuzione di risultato per ogni singolo responsabile di servizio. Successivamente, si moltiplica tale ultimo valore per la percentuale di raggiungimento degli obiettivi, così come risultante dalla scheda di valutazione del singolo responsabile.
 - c) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresenteranno economie di bilancio per l'Ente.
5. Per maggior chiarezza si riporta **un esempio** della procedura sopra descritta.

Somma a disposizione per Retribuzione di risultato (nella misura definita dall'Ente, ad es. 20% del totale delle risorse destinate alle EQ)			11.500,00	/	/
Valore delle singole Posizioni di lavoro incaricate di EQ in seguito a pesatura		/	Suddivisione teorica risultato	% raggiungimento - scheda di valutazione	retribuzione di risultato da erogare
A	12.000,00	/	3.000,00	95%	2.850,00
B	13.000,00	/	3.250,00	80%	2.600,00
C	10.000,00	/	2.500,00	90%	2.250,00
D	11.000,00	/	2.750,00	85%	2.337,50

Totale	46.000,00	/	11.500,00 (retribuzione di risultato)	/	10.037,50
/	/	/	/	/	Differenza tra suddivisione teorica del risultato e le effettive % di realizzazione degli obiettivi
Valore punto (11.500/46.000)	/	0,25	economia di spesa	/	1.462,50

6. La procedura di cui sopra trova applicazione anche per gli incarichi di EQ disciplinati dall'art. 19, commi 2 e segg.ti del CCNL 2022 (*incarichi conferiti a personale classificato nell'Area degli Istruttori, in caso di mancanza di posizioni appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'EQ*), in proporzione alla durata dell'incarico di EQ ricoperto.
7. In relazione agli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 2022, al dipendente incaricato in via temporanea della responsabilità di altra struttura apicale, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari alla misura della percentuale definita dall'Amministrazione in sede regolamentare (dal 15% al 25%) rispetto al valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto dell'incarico *ad interim*; (*art. 11 del Regolamento sui criteri di conferimento e revoca degli incarichi di elevata qualificazione e metodologia per la graduazione delle posizioni di lavoro destinarie di incarichi di EQ*).
8. Per quanto attiene alla correlazione tra i compensi ex art. 20, co. 1, lett. h) del CCNL 2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.lgs. 18 aprile 2016, n. 50/art. 45 D.Lgs. n. 36/2023);
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del D.L. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014;
 - 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 maggio 2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 1, co. 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, co. 1, lett. b), del D.L. n. 437/1996, 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 n. 449/1997.
9. I suddetti incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.
10. Nelle more dell'eventuale revisione del Sistema di misurazione e valutazione della *Performance* (SMVP), i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle EQ sopra definiti vengono applicati sulla base dei fattori di valutazione e dei correlati punteggi in vigore nel periodo cui si riferisce la valutazione stessa.

TITOLO V

Trattamento economico del personale - ripartizione e utilizzo fondo

Art. 11

Quantificazione delle risorse decentrate – Istituti contrattuali

1. La quantificazione annuale delle risorse decentrate (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (*ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e 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.
2. In conformità alla normativa vigente (art. 80, comma 2, del CCNL 2022) e ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
 - 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, CCNL 2018 e articolo 84-bis, CCNL 2022
 - d) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000;
 - e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL 2022;
 - f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL 2018;
 - g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL 2022;
 - h) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 97 CCNL 2022;
 - i) indennità di servizio esterno, personale Polizia locale, di cui all'art. 100 CCNL 2022;
 - j) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL 2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lett. a) del CCNL 2022;
 - k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL 2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - l) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
 - m) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 2022;
 - n) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
 - o) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL 2022:
 - p) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (*ex art. 23, comma 5 del CCNL 16/11/2022*).

Art. 12

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL 2022 e norme vigenti) e **disponibili** (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente articolo, secondo i seguenti **criteri generali**:
 - a. 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;
 - b. riferimento al numero e alle professionalità delle risorse umane disponibili;

- c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) 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;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale (SMVP) - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, 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.*
 - e) la performance **individuale** è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: *raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;*
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 13

Ammontare, ripartizione e utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate - così come indicato nelle tabelle sotto riportate, pari a € 163.435,52 per l'anno 2024 - a seguito del processo di depurazione delle risorse (*destinazioni storiche e vincolate*) destinate alle **progressioni economiche orizzontali** acquisite in anni precedenti e all'indennità di comparto sia **ripartito** tra i diversi istituti secondo la disciplina stabilita negli articoli che seguono, i cui importi vengono riassunti nelle tabelle rappresentate nel presente articolo.
2. Le parti concordano, inoltre, sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate (parte **stabile e variabile**), come quantificate con determinazione del SC n. 7 del 05.12.2024 - in attuazione delle direttive fornite dall'Amministrazione comunale con deliberazione di GC n. 135 del 24.10.2024 in relazione alle risorse di parte variabile - nonché sul corretto utilizzo delle risorse medesime.
3. A tal riguardo, si dà atto che in sede di costituzione del fondo per le risorse decentrate anno **2024**, sono state considerate escluse - ai fini del rispetto del limite complessivo imposto al trattamento economico

accessorio del personale (anche di livello dirigenziale) dall'art. 23, co. 2 del D.Lgs. n. 75/2017 - le somme stanziare per il finanziamento dei cc.dd. "incentivi per funzioni tecniche", di cui all'art. 113 del d.lgs. n. 50 del 2016 nel testo modificato dall'art. 1, comma 526, della legge n. 205 del 2017, per un importo pari ad € 60.000,00 che comprende altresì, per una quota-parte, anche gli incentivi disciplinati dall'art. 45 del d.lgs. n. 36 del 2023, incluse nella parte variabile del fondo (cfr. allegato alla DT SC n. 7/2024), nonché le somme relative agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 79, co. 1 lett. b) del CCNL 16.11.2022 [84,50 euro su base annua per unità di personale in servizio alla data del 31.12.2018, a valere dall'annualità 2021] e lett. d) [differenziali derivanti dall'aggiornamento del valore delle progressioni economiche], quantificate rispettivamente in € 3.042,00 ed € 2.653,95 incluse nella parte **stabile** del fondo (cfr. allegato alla DT SC n. 7/2024).

4. L'erogazione delle indennità riportate nelle tabelle di ripartizione del Fondo anno 2024 avverrà secondo le modalità, i criteri e i valori stabiliti nel presente CCI, sia per quanto concerne le indennità corrisposte con cadenza mensile, sia per quelle corrisposte a consuntivo nell'anno successivo, in concomitanza con la liquidazione della produttività, fatte salve le eccezioni espressamente previste nel presente contratto.
5. Le somme non utilizzate o non attribuite (economie) con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo; per l'anno 2024 le stesse ammontano ad **euro 636,96**.
6. Le risorse disponibili, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'art. 79, comma 6, del CCNL 2022, vengono **ripartite** tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come riportato nelle tabelle che seguono:

Tabella ripartizione fondo

UTILIZZO FONDO

DESTINAZIONI STORICHE E VINCOLATE ANNO 2024

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI in € (A)	NOTE
art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	77.291,90	
art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004	18.574,66	
art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	Incremento indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	/	
art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	Incremento indennità personale educativo e docente scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	/	
art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	Indennità personale ex 8 ^a q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995)	/	
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		95.866,56	
UTILIZZO RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI			
RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI in € (A)	
art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2022	Premi correlati alla <i>performance</i> organizzativa	29.190,21 (40%)	
art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 16/11/2022	Premi correlati alla <i>performance</i> individuale	43.785,31 (60%)	
art. 81, comma 4, CCNL 16/11/2022	Art. 79, co. 2, lett. c) e art. 81, co. 4, CCNL 16/11/2022 - Risorse destinate per il raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti all'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.	/	
art. 80, comma 2, lett. c) CCNL 16/11/2022	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, CCNL 21/05/2018 (<i>disagio-rischio-maneggio valori</i>)	4.500,00	

art. 80, comma 2, lett. d) CCNL 16/11/2022	Indennità di <u>turno</u> di cui all'art. 30 CCNL 16/11/2022	5.000,00	Previsione di almeno 7.000,00 euro per l'anno 2025
art. 80, comma 2, lett. d) CCNL 16/11/2022	indennità di <u>reperibilità</u> di cui all'art. 24 CCNL 21/05/2018	100,00	
art. 80, comma 2, lett. d) CCNL 16/11/2022	compensi di cui all'art. 24, comma 5, CCNL 14/09/2000 (<i>indennità per orario notturno o festivo e notturno-festivo</i>)	/	
art. 80, comma 2, lett. e) CCNL 16/11/2022	Compensi per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 84, CCNL 16/11/2022	5.300,00	Previsti per l'annualità 2025 8.200,00
art. 80, comma 2, lett. f) CCNL 16/11/2022	Indennità di funzione di cui all'art. 97, CCNL 16/11/2022	1.400,00	
art. 80, comma 2, lett. f) CCNL 16/11/2022	Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100, CCNL 16/11/2022	2.200,00	
art. 80, comma 2, lett. g) CCNL 16/11/2022	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – entrate conto terzi o utenza – tra cui i compensi per censimento ISTAT	0,00	
art. 80, comma 2, lett. g) CCNL 16/11/2022 (<i>ex art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018</i>)	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – compensi progettazioni ex art. 92, co. 5 e 6, D.Lgs. n. 163/2006 (<i>fino al 18/08/2014</i>); compensi fondo progettazione e innovazione ex art. 93, commi 7-bis,ter, quater, quinquies, D.Lgs. n. 163/2006 (<i>dal 19/04/2014 al 18/04/2016</i>)	/	
art. 80, comma 2, lett. g) CCNL 16/11/2022	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27, CCNL 14/09/2000	/	
art. 80, comma 2, lett. g) CCNL 16/11/2022	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – compensi recupero evasione IMU-TARI (art. 1, co. 1091, L. n. 145/2018)	0,00	
art. 80, comma 2, lett. g) CCNL 16/11/2022 (<i>ex art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018</i>)	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – altri – tra cui i compensi per condono edilizio ex art. 32, co. 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche ex art. 113, del D.Lgs. n. 50/2016 (<i>dal 19/04/2016 al 31/12/2017</i>) Somme da includere nei limiti del trattamento economico accessorio complessivo del personale, anche di livello dirigenziale.	/	

art. 80, comma 2, lett. g) CCNL 16/11/2022	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – incentivi per le funzioni tecniche ex art. 113, del D.Lgs. n. 50/2016 (<i>dal 01/01/2018</i>) e art. 45 D.Lgs. n. 36/2023. Somme da NON includere nei limiti del trattamento economico accessorio complessivo del personale, anche di livello dirigenziale	60.000,00	
art. 80, comma 2, lett. h) CCNL 16/11/2022	Compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54, CCNL 14/09/2000	300,00	
art. 80, comma 2, lett. i) CCNL 16/11/2022	Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, CCNL 21/05/2018	/	
art. 80, comma 2, lett. j) CCNL 16/11/2022	Nuove progressioni orizzontali (ora differenziali stipendiali) finanziate con risorse stabili (<i>con decorrenza nell'anno di riferimento</i>)	4.600,00	
art. 80, comma 3 e 81, comma 4 CCNL 16/11/2022	Progetto-obiettivo Polizia Locale sicurezza urbana e stradale (saldo 2023)	1.600,00	
art. 98, co. 1, lett. a) CCNL 2022 – CdC Sez. AUT n. 17/2024	Previdenza complementare personale PL (fin con proventi art. 208, CDS) - Fondo Perseo-Sirio	5.460,00	
TOTALE UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI		163.435,52	

TOTALE UTILIZZO FONDO

ANNO 2024	IMPORTI
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA	95.866,56
TOTALE UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	163.435,52
TOTALE DESTINAZIONE FONDO ANNO IN ESAME	259.302,08

7. Per gli anni successivi al 2024, gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale e/o in relazione ai valori indicati nella sopra riportata tabella, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL 2022.
8. A livello generale si stabilisce che le somme sopra riportate costituiscono la spesa massima possibile per ciascun istituto nell'anno (o triennio) di riferimento, eventuali maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, maggiorazioni comporteranno una riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

TITOLO VI

Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 14

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "**indennità**".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Titolo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato di EQ.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario titolare di EQ.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

Art. 15

Indennità condizioni di lavoro

1. Le risorse indicate nella tabella "*Utilizzo risorse decentrate disponibili*", riportate nella colonna del totale, pari a **€ 4.500,00**, sono destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro prevista dall'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018, esse – in applicazione dell'art. 7, co. 4, lett. d) e 84-bis del CCNL 16.11.2022 – risultano finanziate con una quota-parte del fondo risorse decentrate, così come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate, nell'ordine, a corrispondere i differenziali delle PEO al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti (*con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza*), a corrispondere quote dell'indennità di comparto di cui all'art. 33, co. 4, lettere b) e c) del CCNL del 22.01.2004, a remunerare l'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, nonché le indennità eventualmente tuttora riconosciute al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa (ora EQ).
2. L'indennità di cui al presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività **disagiate**, esposte a **rischi** (*pertanto, pericolose o dannose per la salute*) o implicant **maneggio di valori**.
3. Detta indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 2, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 - € 2,50 ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. Ad ogni dipendente, che svolge attività riconducibili alle fattispecie qui trattate, è attribuito un "peso" a seconda della gravosità dell'attività esercitata per ciascuna delle tre fattispecie disciplinate nel presente articolo.
5. Per le attività **esposte a rischi** si dovrà fare riferimento all'indice di rischio dell'attività come individuato nel DVR (*documento di valutazione dei rischi*) redatto dal datore di lavoro, in collaborazione con l'RSPP e il Medico competente, previa consultazione dell'RLS, secondo la seguente scala di valori:
 - a) indice di rischio basso (peso causale 0);
 - b) indice di rischio medio (peso causale 2);
 - c) indice di rischio alto (peso causale 4);

- d) indice di rischio molto alto (peso causale 6).
6. Per le attività implicanti **maneggio di valori** si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente graduazione:
- a) fino a 400,00 euro (peso causale 0);
 - b) da 401,00 euro a 2.000,00 euro (peso causale 2);
 - c) da 2.001,00 euro a 5.000,00 euro (peso causale 4);
 - d) oltre 5 mila euro (peso causale 6).
7. Si precisa che il maneggio valori, ai fini della corresponsione di tale indennità, diviene rilevante unicamente nel caso di formale nomina ad economo, agente contabile o sub-agente.
8. Per le attività **disagiate** si dovrà far riferimento alla tipologia di attività secondo la seguente graduazione, come certificata dal competente Responsabile del servizio con apposito provvedimento in base all'ordinamento interno dell'Ente, previa determinazione di criteri univoci definiti in sede di Conferenza dei responsabili di Area.
- a) nessuna condizione di disagio (peso causale 0);
 - b) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di *front office* con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno e per almeno 120 gg. nell'arco dell'anno solare (peso causale 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 causale 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 causale 4);
 - e) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che implicano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana, per almeno 120 gg. nell'arco dell'anno solare (peso causale 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 (peso causale 6).
9. A seguito della fase di valutazione si calcola la somma di tutti i pesi causali delle singole fattispecie.
10. Il valore unitario del singolo peso causale è determinato dividendo l'intera somma destinata all'indennità di cui al presente articolo per la somma di tutti i pesi causali divisa per 256.
11. Per determinare il valore dell'indennità si procede a moltiplicare il valore monetario del peso causale in precedenza ricavato, per la somma dei pesi causali ottenuti da ciascun dipendente interessato. Se tale valore risultante è inferiore a 0,90 non si attribuisce alcuna indennità, sopra tale soglia invece viene erogata l'indennità giornaliera risultante dall'applicazione dei precedenti commi tenuto conto del limite massimo individuato al precedente comma 3.
12. L'indennità in esame è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio o che comportano maneggio valori, per tale motivo il valore dell'indennità può variare a seconda delle attività espletate in ogni singola giornata di servizio.
13. La presente indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022.
14. 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 16.11.2022 (ex art. 67 CCNL 2018) ed ha trovato applicazione – come indicato nel CCI 2018 – a far data dal 22.05.2018 al 31.12.2018 e a regime dal 1° gennaio 2019, sostituendo

integralmente, da tale data, le indennità di rischio, disagio e di maneggio valori, in precedenza considerate singolarmente.

15. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno resi disponibili ai fini della contrattazione decentrata dell'annualità successiva a quella cui i risparmi stessi si riferiscono, mediante allocazione delle relative economie nella parte variabile del Fondo risorse decentrate. Sono esclusi i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (*risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso*).

Art. 16

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno-festivo

- 1) Per l'annualità 2024, in seguito alla reintroduzione in corso d'anno dell'articolazione dell'orario in turni di servizio, le risorse indicate nella tabella "*Utilizzo risorse decentrate disponibili*" destinate alla corresponsione dell'**indennità di turno**, intesa quale effettiva rotazione del personale in articolazioni orarie giornaliere prestabilite, sono pari a **€ 5.000,00**.
- 2) Per l'anno 2025, in considerazione del fatto che l'articolazione dell'orario in turni proseguirà senza soluzione di continuità dal 1° gennaio p.v., si prevede di destinare al predetto istituto, nelle more della stipula del contratto decentrato integrativo triennio 2025-2027 che ne definirà l'importo esatto, una somma pari ad almeno **€ 7.000,00**.
- 3) Tali risorse - in applicazione dell'art. 7, co. 4, lett. a) del CCNL del 16.11.2022 – sono finanziate con una quota-parte del fondo risorse decentrate, così come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate, nell'ordine, a corrispondere i differenziali delle PEO al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti (*con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza*), a corrispondere quote dell'indennità di comparto di cui all'art. 33, co. 4, lettere b) e c) del CCNL del 22.01.2004, a remunerare l'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, nonché le indennità eventualmente tuttora riconosciute al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.
- 4) Per la disciplina dell'**indennità di turno**, si fa riferimento all'art. 30 del CCNL del 16.11.2022 e in particolare:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
 - b) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - c) 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;
 - d) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - e) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - 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) il numero massimo dei turni notturni effettuabili nell'arco di un mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, in quest'ultimo caso il numero dei turni notturni effettuabili nel mese può essere elevato fino a un massimo di 12;
 - h) il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, co. 4, del CCNL del 21.05.2018 può, a richiesta, essere escluso dall'effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, co. 2, del D.Lgs. n. 151/2001. A tale richiesta deve essere data risposta scritta da parte

- del competente Responsabile del servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino;
- i) al personale turnista è corrisposta un'indennità per compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (*tra le 6,00 e le 22,00*): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 09.05.2006;
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 09.05.2006;
 - turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 09.05.2006.
 - 5) L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione, secondo la programmazione prevista con possibile esclusione, salvo casi di necessità, delle festività infrasettimanali; nel caso in cui sia richiesto al lavoratore turnista di effettuare la propria prestazione in una giornata festiva infrasettimanale, le parti – in relazione all'art. 30, co. 5 lett. d) e all'art. 7, co. 4, lett. ac) del CCNL 2022 – concordano sulla facoltà riservata a favore di detto lavoratore di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo dell'indennità di turno nella misura fissata dalla lett. d), del comma 5 del precitato art. 30 (*maggiorazione oraria del 100% della retribuzione*), resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.
 - 6) La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento degli stessi, previa comunicazione, su base mensile, da parte del responsabile dell'Area PL indicante i singoli operatori che hanno espletato la propria prestazione lavorativa in turnazione e che pertanto risultano destinatari di detta indennità.
 - 7) Gli oneri per la corresponsione dell'indennità in parola sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL del 2022.
 - 8) In attuazione di quanto disposto dal comma 10 dell'art. 35 del CCNL 16.11.2022, le parti, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi di vigilanza, convengono di riconoscere al personale turnista, appartenente all'Area della Polizia Locale, il buono pasto sostitutivo (a far data dalla sua istituzione nell'Ente), mediante fruizione di una pausa per la consumazione del pasto, di durata pari convenzionalmente a 30 minuti, collocata, in relazione al 1° turno, alla fine dello svolgimento dello stesso, mentre in relazione al secondo turno, la pausa è collocata all'inizio del medesimo.
 - 9) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno resi disponibili ai fini della contrattazione decentrata dell'annualità successiva a quella cui i risparmi stessi si riferiscono, mediante allocazione delle relative economie nella parte variabile del Fondo risorse decentrate. Sono esclusi i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (*risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso*).
 - 10) Le risorse indicate nella tabella "*Utilizzo risorse decentrate disponibili*", pari a **€ 100,00**, sono destinate alla corresponsione dell'**indennità di reperibilità**, esse – in applicazione dell'art. 7, co. 4, lett. a) del CCNL del 16.11.2022 – finanziate con una quota-parte del fondo risorse decentrate, così come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate, nell'ordine, a corrispondere i differenziali delle PEO al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti (*con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza*), a corrispondere quote dell'indennità di comparto di cui all'art. 33, co. 4, lettere b) e c) del CCNL del 22.01.2004, a remunerare l'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, nonché le indennità eventualmente tuttora riconosciute al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.
 - 11) L'indennità in questione, in applicazione di quanto previsto dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018, viene così disciplinata:
 - a) è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;

- b) è quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno/orario assegnato;
 - c) ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese;
 - d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e) qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque in giornata di riposo settimanale secondo il turno/orario assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato e 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;
 - f) detta indennità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - g) in caso di chiamata, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta dell'interessato, ai sensi dell'art. 38, co. 7 e dell'art. 38-bis, del CCNL del 14.09.2000 o con equivalente recupero orario, secondo le modalità previste nell'art. 5 del presente CCI. Pertanto, per le ore lavorative rese in seguito alla chiamata in servizio non spetta al dipendente la corresponsione dell'indennità di reperibilità.
 - h) La disciplina di cui alla lettera precedente non si applica nel caso di chiamata del lavoratore in reperibilità ricadente nel giorno di riposo settimanale, secondo il turno/orario assegnato, in tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, co. 1 del CCNL del 14.09.2000 (*trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo*);
 - i) Il dipendente, compatibilmente con la distanza intercorrente tra il luogo di residenza ed il luogo di lavoro, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti, in caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
- 12) Per quanto non previsto dal precedente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
- 13) La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello in cui il lavoratore è stato messo in reperibilità, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL del 2022.
- 14) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno resi disponibili ai fini della contrattazione decentrata dell'annualità successiva a quella cui i risparmi stessi si riferiscono, mediante allocazione delle relative economie nella parte variabile del Fondo risorse decentrate. Sono esclusi i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (*risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso*).
- 15) Non sono destinate risorse alla corresponsione dell'**indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno**.
- 16) L'indennità in parola, in applicazione dell'art. 24, co. 5 del CCNL 14.09.2000, in caso di sua successiva valorizzazione, è corrisposta al personale che svolge parte della prestazione dell'orario normale di lavoro, in assenza di turnazione, nei seguenti orari:
- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
 - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
- 17) La corresponsione degli importi relativi all'indennità per orario notturno o festivo e per orario notturno-festivo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione lavorativa nei suddetti orari. I relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL del 2022.
- 18) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno resi disponibili ai fini della contrattazione decentrata dell'annualità successiva a quella cui i risparmi stessi si riferiscono, mediante allocazione delle relative economie nella parte variabile del Fondo risorse decentrate. Sono esclusi i risparmi

derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 17

Indennità per specifiche responsabilità – disciplina e criteri generali

1. Le risorse indicate nella tabella "*Utilizzo risorse decentrate disponibili*", pari a **€ 5.300,00** finanziate con una quota-parte del fondo risorse decentrate, così come individuato a seguito del processo di depurazione indicato negli articoli precedenti, sono finalizzate a compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale dal competente responsabile di servizio (da trasmettere al servizio Personale e all'ufficio Segreteria per l'inserimento nel fascicolo personale), in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ; secondo la disciplina recata dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022 [*che sostituisce quella di cui dall'art. 70-quinquies, co. 1 del CCNL del 21.05.2018*].
2. La menzionata indennità è incompatibile con quella disciplinata dall'art. 97 (indennità di funzione) del CCNL 2022, quest'ultima spettante esclusivamente al personale appartenente alla Polizia Locale.
3. L'indennità in argomento può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL 2022, secondo i seguenti **criteri**:
 - a) *si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario di EQ, con atto scritto, da emanare **entro il 31 gennaio di ogni anno** (a valere sull'intero anno in considerazione), in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;*
 - b) *lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico, inoltre, può anche essere conferito solamente per alcuni mesi di attività rese durante l'anno. In questo caso l'importo stabilito viene **rapportato** ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;*
 - c) *Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente (mansionario);*
 - d) *In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, co. 4, lett. a) CCNL 2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Il Segretario comunale - sentiti i Responsabili di Area - provvede al riparto delle somme tra le varie strutture apicali dell'ente, sulla base delle unità di personale interessate, tenuto altresì conto delle peculiarità dei singoli servizi in cui si articola l'Unità organizzativa principale, con facoltà altresì di rimodulare gli importi indicati nella tabella sotto riportata nel caso in cui, previo confronto con i competenti responsabili di Area, ciò si rendesse necessario ai fini di un utilizzo maggiormente funzionale dell'istituto in trattazione.*
4. Le fattispecie alle quali il Funzionario di EQ dovrà fare riferimento, ai fini dell'attribuzione degli incarichi per specifiche responsabilità, sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nella tabella di seguito riprodotta.
5. L'importo dell'indennità, con un minimo di € 400,00 annui lordi, è determinato dal competente Funzionario di EQ, applicando i criteri di cui alla sopra richiamata tabella.
6. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, escluse le assenze dovute a:
 - Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
 - Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;

- Giornata per avvenuta donazione di sangue;
 - Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
 - Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
 - Permesso sindacale retribuito;
 - Partecipazione ad assemblee sindacali;
 - Riposo compensativo;
 - Aspettativa per mandato sindacale;
 - Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
 - Ferie;
 - Assenze per infortunio sul lavoro;
 - Recupero festività soppresse;
 - Permessi mensili, ai sensi ex legge 104/1992;
 - I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL 2022.
7. Gli importi annui delle indennità in argomento di seguito riportate sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
8. L'attribuzione dei predetti compensi, collegati all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti formalmente assegnati, è annuale. La relativa corresponsione avviene con l'erogazione del saldo della produttività dell'anno di riferimento ed è decurtata in caso di assenza per malattia. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. n. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008.
9. Le parti precisano, inoltre, che in caso di mancata individuazione - da parte del titolare di EQ - di posizioni lavorative comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità, le economie risultanti verranno rese disponibili ai fini della contrattazione decentrata dell'annualità successiva a quella a cui dette economie si riferiscono, mediante allocazione dei conseguenti risparmi nella parte variabile del Fondo risorse decentrate. Sono esclusi i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (*risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso*).

FATTISPECIE e MISURA DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

NUM.	COMPITI	IMPORTO €
1.	Compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale. Es: attività di coordinamento del PNRR digitale/Transizione digitale; gestione dei flussi documentali e degli archivi informatici;	1.000
2.	Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679). Es: coordinamento dei vari uffici circa gli adempimenti in materia di privacy, individuazione DPO, verifica informative ...	400
3.	Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; di responsabile dei Tributi;	400
4.	Compiti di tutoraggio (<i>affiancamento ad un collega per passaggio consegne e trasferimento nozioni/istruzioni per la gestione in autonomia di pratiche/procedimenti complessi, con report finale, se richiesto da EQ o SC</i>)	400

	Svolgimento di attività di coordinamento di altro personale nell'organizzazione del lavoro, nell'impostazione dell'attuazione degli obiettivi assegnati, implicanti l'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi, con ruolo di collegamento (interfaccia) tra il servizio presidiato e gli altri servizi interni;	1.200
5.	Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione istituzionale. Es: gestione account/profili social media, divulgazione informazioni a carattere istituzionale...	800
6.	Incarichi che possono essere assegnati, anche temporaneamente, a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto; non spetta tale compenso nel caso in cui il dipendente interessato sia già percettore, per la/le medesima/e attività, degli incentivi tecnici ex art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023.	500
7.	Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico (URP) ed ai formatori professionali;	400
8.	Personale addetto ai servizi di protezione civile;	400
9.	Esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;	400
10. altre fattispecie indicate dall'ente	
11. altre fattispecie indicate dall'ente	
12. altre fattispecie indicate dall'ente	

10. In caso di attribuzione, con apposito e motivato atto formale, di più compiti di specifiche responsabilità per due o più fattispecie ad un singolo collaboratore comportanti lo sfioramento del *budget* assegnato all'Area/Servizio interessata/o, l'indennità da riconoscere verrà ridotta proporzionalmente sino a concorrenza della somma residua disponibile; in caso, viceversa, di maggiore capienza non sarà possibile, tuttavia, superare le soglie massime previste dall'art. 84 del CCNL 2022.

11. Le parti convengono che dal **1° gennaio 2025** vengano destinate risorse atte a remunerare l'indennità in esame per un importo pari ad almeno **euro 8.200,00** (valore come inizialmente allocato per il 2024).

Art. 18

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, co. 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018, confermato dall'art. 79, co. 2, lett. a) del CCNL 16.11.2022 ed utilizzato in conformità all'art. 80, co. 2, lett. g) del CCNL 2022.
2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle relative disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione; dette risorse costituiscono una "*partita di giro*" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate non possono essere destinate ad altri dipendenti, né ad altre finalità e nemmeno riportate nell'anno successivo.
3. Per quanto attiene all'annualità **2024** le parti prendono atto che gli importi da destinare alle finalità di cui al presente articolo riguardano le fattispecie di seguito descritte, corredate dai relativi importi stanziati.
4. In relazione ai cc. dd. "*incentivi per funzioni tecniche*" di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 e s.m.i., è previsto uno stanziamento di **€ 60.000=** (*comprensivo degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione*).

5. Come anticipato nel contratto decentrato 2021-23, nel CCI 2022-24 sono stati oggetto di ridefinizione i **criteri** e le **modalità** per la ripartizione degli incentivi economici per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, che erano state precedentemente disciplinate da apposito regolamento approvato con deliberazione di GC n. 41 del 28.03.2017.
6. La ridefinizione dei suddetti criteri è stata dettata dalla necessità di approvare un nuovo regolamento che tenesse conto delle modifiche normative e degli ultimi orientamenti espressi in tale materia dalla Corte dei conti.
7. Le parti hanno convenuto nel CCI 2022 in merito alle relative modalità e criteri ai fini della ripartizione degli incentivi economici per l'espletamento delle funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. 50/2016, che hanno successivamente costituito l'articolato del regolamento comunale approvato con DGC n. 61 del 26 maggio 2023.
8. Considerata l'entrata in vigore, a far data dal 1° luglio 2023, delle disposizioni del nuovo codice dei contratti pubblici di cui al D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, che ha ridefinito, tra le altre, l'istituto degli incentivi per le funzioni tecniche (art. 45), le parti danno atto che i nuovi criteri di riparto di detti incentivi saranno contrattati in accordo separato.

Art. 19

Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL 14.09.2000

1. Le risorse indicate nella tabella denominata "*Utilizzo risorse decentrate disponibili*", ex art. 80, co. 2, lett. h) del CCNL 2022, pari a **€ 300,00**, finanziate con una quota-parte del fondo risorse decentrate così come individuato a seguito del processo di depurazione indicato negli articoli precedenti, sono destinate all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14.09.2000, in ragione delle notificazioni effettuate da ciascun messo ed erogate quale quota-parte pari al 50% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria (o assimilati) effettuata nell'anno di competenza.

Titolo VII

Indennità destinate al personale appartenente alla Polizia Locale

1. Le indennità disciplinate nei seguenti due articoli si applicano esclusivamente al personale appartenente alla Polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della PL, e dà attuazione alle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere e) e w) del CCNL 16.11.2022.

Art. 20

Indennità di servizio esterno

1. Le risorse indicate nella tabella "*Utilizzo risorse decentrate disponibili*", pari a **€ 2.200,00**, finanziate con una quota-parte del fondo risorse decentrate, così come individuato a seguito del processo di depurazione indicato negli articoli precedenti, sono destinate a finanziare l'**indennità di servizio esterno** del personale appartenente alla Polizia Locale.
2. L'**indennità di servizio esterno** di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022, compete al personale della Polizia Locale che presta – in via continuativa – la propria attività lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
3. Detta indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno ed è finalizzata a compensare interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
4. L'indennità di che trattasi è riconosciuta al personale appartenente alla PL che presta, in prevalenza, la propria attività lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza sul territorio (*da intendersi riferiti a tutte le funzioni esercitate dalla PL cfr. parere Aran CFL 51*). Ai fini del riconoscimento dell'indennità in

parola, il responsabile dell'Area PL provvederà ad attestare, su base mensile, il personale che è stato adibito a tale servizio esterno e pertanto destinatario di detto compenso.

- Una volta compilata la predetta attestazione il responsabile ne curerà, quindi, la trasmissione all'ufficio responsabile del trattamento economico del personale, il quale procederà alla liquidazione del compenso di che trattasi una volta all'anno, a consuntivo, in occasione dell'erogazione del saldo della produttività dell'anno di riferimento.
- L'importo dell'indennità in esame è quantificato in **€ 2,50=** (euro **due/50**), per ogni giornata di servizio svolto all'esterno, i relativi oneri sono a carico del fondo per le risorse decentrate.
- L'indennità di servizio esterno è **cumulabile** con l'indennità di turno; con quella di cui all'art. 37, co. 1 lett. b) del CCNL 06.07.1995 e ss.mm.ii. (*indennità di vigilanza*); con i compensi connessi alla *performance*; con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile.
- Per quanto concerne la possibilità di cumulo di detta indennità con quella prevista dall'art. 70-bis del CCNL 2018 (indennità condizioni lavoro), pur essendo stata esplicitamente espunta, nel nuovo CCNL 2022, l'incumulabilità tra le due indennità in argomento, rimane comunque fermo il principio generale secondo il quale uno stesso disagio non può essere indennizzato con due o più causali diverse, ovvero che la stessa prestazione non può essere remunerata/indennizzata più volte (cfr. ARAN CFL 172-192).
- Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno resi disponibili ai fini della contrattazione decentrata dell'annualità successiva a quella cui i risparmi stessi si riferiscono, mediante allocazione delle relative economie nella parte variabile del Fondo risorse decentrate. Sono esclusi i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (*risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso*).

Art. 21

Indennità di funzione

- Le risorse indicate nella tabella "*Utilizzo risorse decentrate disponibili*" - per un *budget* massimo di **€ 1.400,00** annui lordi per dodici mensilità, a scalare in base agli importi declinati nel prospetto sotto riprodotto - finanziate con una quota-parte del fondo risorse decentrate così come individuato a seguito del processo di depurazione indicato negli articoli precedenti, sono destinate a finanziare l'**indennità di funzione** del personale appartenente alla Polizia Locale.
- L'indennità di funzione di cui all'art. 97, del CCNL 2022, determinata tenendo conto delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori o nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) nel caso in cui allo stesso siano attribuite - con apposito atto adottato dal responsabile del servizio - responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del servizio di appartenenza.
- Per quanto compatibili si applicano, ai fini dell'attribuzione dell'indennità in argomento, le disposizioni dettate più sopra per l'indennità per specifiche responsabilità. Pertanto, l'atto di conferimento di detti particolari compiti dovrà precisare il ricorrere, nel caso concreto, dei presupposti legittimanti l'erogazione del compenso di che trattasi, ovvero l'effettivo esercizio di compiti da cui derivano responsabilità correlate al grado rivestito.
- Il valore dell'indennità annua/lorda di cui trattasi, da corrispondere per dodici mensilità, è correlato al grado rivestito dall'operatore di PL formalmente incaricato, secondo gli importi indicati nella seguente tabella:

Categoria del personale di PL	Grado rivestito	Importo (dal 2024)
	Agente	€ 850,00
	Agente scelto	€ 900,00

Personale di Polizia Locale inquadrato nell'Area Istruttori (<i>Agenti</i>)	Assistente	€ 950,00
	Assistente scelto	€ 1.050,00
	Sovrintendente	€ 1.200,00
Personale di Polizia Locale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ (<i>Ufficiali direttivi</i>)	Vice Commissario	€ 1.200,00
	Commissario	€ 1.300,00
	Commissario Capo	€ 1.400,00

5. L'indennità di funzione è **cumulabile** con l'indennità di turno; con quella di cui all'art. 37, co. 1 lett. b) del CCNL 06.07.1995 e ss.mm.ii. (*indennità di vigilanza*); con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 (*indennità di servizio esterno*); con i compensi connessi alla *performance* individuale e collettiva; con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. **Non** è, viceversa, cumulabile con le indennità per specifiche responsabilità disciplinate dall'art. 84 del CCNL 2022.
6. L'attribuzione del compenso in parola, collegato all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti formalmente assegnati è annuale, fatti salvi motivi incompatibili con l'assegnazione su base annua (*ad es. assunzione in corso d'anno, ecc ...*). La relativa corresponsione avviene con l'erogazione del saldo della produttività dell'anno di riferimento ed è decurtata in caso di assenza per malattia. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. n. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008.
7. Si specifica, altresì, che in caso di mancata assegnazione - da parte del responsabile di servizio - di funzioni comportanti l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito dal lavoratore, o nel caso di utilizzo parziale del *budget* assegnato per la corresponsione dell'indennità in esame, le economie risultanti verranno rese disponibili ai fini della contrattazione decentrata dell'annualità successiva a quella cui dette economie si riferiscono, mediante allocazione dei conseguenti risparmi nella parte variabile del Fondo risorse decentrate. Sono esclusi i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (*risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso*).

TITOLO VIII

Progressione economica all'interno delle aree

Art. 22

Criteri generali - importi

1. Ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022, 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 seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo contratto:

Nr.	Tipologia del Personale	Rif. normativo CCNL 2022	Incremento del differenziale stipendiale rispetto agli importi della Tab. A - euro
1.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, connesse al grado rivestito	Art. 96	350
2.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area Operatori	Importo per ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area Operatori esperti	Importo per ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area Istruttori	Importo per ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area Istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo per ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area Istruttori personale iscritto ad ordini o albi professionali	Importo per ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area Funzionari/elevate qualificazioni	Importo per ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6
Area Funzionari/elevate qualificazioni personale iscritto ad ordini o albi professionali	Importo per ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

- La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, co. 3, CCNL 2022), secondo le **procedure** stabilite e i **criteri** definiti nell'articolo successivo; fermo restando che il differenziale retributivo di che trattasi potrà essere riconosciuto, in seguito a procedura selettiva di area, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, ovvero a un numero non superiore complessivamente al 50% degli idonei, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni che viene definita nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento per singola area (cfr. ARAN CFL 220).
- 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.

Art. 23

Definizione delle procedure e dei criteri ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse e sulla scorta degli indirizzi espressi dall'Amministrazione, tramite finanziamento delle stesse con la parte stabile del fondo di cui all'art. 79, co. 1 del CCNL 2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del CCNL 2022, finalizzate al riconoscimento di "*differenziali stipendiali*" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come indicati nella Tabella "A" del CCNL 2022, inclusi gli incrementi previsti per il personale delle Sezioni speciali, riportati, per le posizioni che qui rilevano, nel precedente articolo.
2. 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 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente.
3. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale le/i lavoratrici/lavoratori che negli ultimi **tre** 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 (cfr. ARAN CFL 224).
4. Non possono partecipare alla procedura in argomento i dipendenti che, negli ultimi **due** anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora, alla data di scadenza di presentazione delle domande, il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lett. a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL 2022 (*ammissione con riserva*).
5. Il numero di "*differenziali stipendiali*" attribuibili nell'anno per **ciascuna area** (*con facoltà di prevedere un numero di progressioni riservato ai titolari di EQ, distinto dagli altri Funzionari non incaricati di EQ*) viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate, tenendo conto, tra gli criteri possibili, del numero dei dipendenti inquadrati nelle diverse aree di classificazione del personale.
6. La procedura selettiva per l'attribuzione delle progressioni economiche annuali viene **avviata** tramite pubblicazione all'albo on line (*nonché attraverso altri canali interni e/o forme di pubblicizzazione ritenute idonee ad assicurare un'adeguata diffusione*) di apposito avviso di avvio della procedura, approvato con DT del Segretario comunale, recante i relativi criteri, modalità e tempistiche definiti in sede di contrattazione decentrata. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
7. Sulla base del numero complessivo di progressioni stabilite, per ogni area di inquadramento, in sede di delegazione trattante, le parti possono, previa valutazione della fattibilità tecnica ed economica, stabilire i differenziali stipendiali attribuibili per ogni Area/Settore in cui si articola l'Ente; diversamente il *budget* stanziato resta suddiviso per area di inquadramento destinato all'intero personale in forza all'Ente, in possesso dei requisiti richiesti.
8. Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento (*con eventuale graduatoria specifica per gli incaricati di EQ*), vengono predisposte e approvate dal Segretario comunale (per tutte le aree), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato secondo le modalità indicate nel precedente comma 6 del presente articolo, pubblicato per almeno **10 (dieci)** giorni nei canali stabiliti nell'avviso stesso.
9. Le graduatorie di cui al comma precedente vengono predisposte sulla base dei criteri riportati nella successiva **Tabella "1"**, raccogliendo le apposite schede di valutazione redatte dai competenti responsabili di Area (e dal NdV per le EQ) e consegnate ai singoli dipendenti, i quali, in tale sede, se non ne condividono il contenuto possono chiederne la modifica al soggetto che le ha redatte, se le modifiche vengono accolte dal redattore nell'immediato, la scheda viene riformata dal responsabile (NdV per le EQ) e controfirmata dal dipendente interessato; se, viceversa, la proposta di modifica non è condivisa dal responsabile, il dipendente formalizza le proprie ragioni e i motivi con riferimento ai fatti e ai criteri valutativi entro 3 gg dalla consegna della scheda. Il responsabile fissa la data per la disamina, in contraddittorio, dell'istanza di revisione della scheda entro i successivi 5 gg dal ricevimento della stessa; espletata la fase del contraddittorio con il dipendente, eventualmente accompagnato da un legale o da un rappresentante sindacale dell'Organizzazione cui aderisce, il valutatore decide in via definitiva in merito all'istanza di modifica, entro i successivi 3 gg dalla

data del contraddittorio, ri-sottoponendo la scheda al dipendente per la sottoscrizione per presa visione, qualora non effettuata in sede di prima consegna.

10. la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto, all'interno della propria area di inquadramento (o all'interno della graduatoria settoriale se prevista tale modalità), in ordine decrescente in base al numero di progressioni fissate e alle relative modalità di effettuazione delle medesime, come stabilite dalle parti in sede di contrattazione integrativa, nell'ambito comunque delle risorse disponibili a tal fine destinate.
11. Le graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati con le modalità di cui al precedente comma 6 da parte del Segretario comunale e diventano definitive - nel caso non vengano presentate istanze di riesame - decorsi **dieci giorni** dalla loro pubblicazione/pubblicizzazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante domanda scritta da presentare al Segretario comunale, entro **cinque giorni** dalla pubblicazione delle graduatorie. Il Segretario comunale, sentiti i competenti responsabili del servizio, esamina la/le istanza/e di riesame e verifica i relativi punteggi, entro i **successivi cinque giorni lavorativi** dalla ricezione della/e istanza/e; esaurita la disamina della/e istanza/e il SC provvede in merito alla conferma o alla modifica della/e graduatoria/e. In caso di modifica di una o più graduatorie ne dispone di nuovo la relativa pubblicazione/pubblicizzazione, rendendola/e in tal modo definitiva/e decorsi **cinque giorni** dalla ri- pubblicazione/ri-pubblicizzazione.
12. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti nei precedenti commi per il restante personale. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, come anticipato nel comma 5 del presente articolo, in via preventiva, potranno essere definite, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni economiche destinate ai specificatamente ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, incaricati ai sensi degli articoli 16 e segg.ti del CCNL 2022, che verrà selezionato sulla base di una specifica graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti incaricati di EQ.

Tabella "1":

CRITERI (art. 14, co. 2, lett. d) CCNL 2022)	PUNTEGGIO MASSIMO	MODALITA' APPLICATIVE
Valutazione: 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.	50 pt	Il punteggio medio totale della performance individuale va rapportato e riproporzionato al punteggio max ottenibile per questo criterio. Es. media triennio punti 94 → $94 \cdot 50 / 100 =$ punti assegnati 47
Esperienza professionale: per " <i>Esperienza professionale</i> " si intende lo sviluppo delle competenze professionali, ovvero l'incremento di "professionalità" acquisita dal lavoratore/lavoratrice 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, consistente nella capacità di gestire con maggiore celerità/efficacia e con migliori risultati in termini di efficienza, i procedimenti/processi operativi attinenti	40 pt	Due (2) punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nel medesimo profilo professionale o equivalente. Due (2) punti, fino a un massimo di 20 punti, per la crescita professionale/professionalità dimostrata dal dipendente durante la permanenza nel medesimo o equivalente profilo, sulla base dei fattori individuati nella colonna a fianco afferente al criterio " <i>Esperienza professionale</i> ".

alle proprie mansioni e al profilo di appartenenza.		
<p>Capacità culturali e professionali, anche trasversali, acquisite:</p> <p>con questo criterio si intendono valorizzare quelle capacità maturate dal dipendente nel corso della propria carriera lavorativa, anche attraverso percorsi/momenti formativi e/o mediante autoformazione/aggiornamento che hanno contribuito a conferire al dipendente un valore aggiunto alla propria prestazione. Sotto-criteri che rilevano:</p> <p>1) <i>miglioramento della capacità di adattamento a nuovi processi operativi;</i></p> <p>2) <i>iniziativa personale;</i></p> <p>3) <i>capacità di tradurre/trasformare le conoscenze acquisite in incrementi della produttività lavorativa;</i></p> <p>4) <i>orientamento al risultato;</i></p> <p>5) <i>capacità di trasferire le conoscenze ai colleghi ai fini del miglioramento dell'erogazione dei servizi.</i></p>	10 pt	<p>Vengono riconosciuti uno o due punti (max 10) per ogni capacità/valore aggiunto – da specificare singolarmente - dimostrato dal dipendente nel triennio che precede l'anno in cui è fissata la decorrenza della progressione economica.</p> <p>La graduazione del punteggio (1 o 2 pt) per singolo sotto-criterio è stabilita dal responsabile del servizio (EQ) o dal NdV (x le EQ) in base al grado di "significatività" delle capacità dimostrate dal dipendente nel periodo preso in considerazione (triennio di cui al punto che precede).</p> <p>Punteggio 0: nessun valore aggiunto derivante dalle capacità culturali e professionali acquisite</p> <p>Punteggio 1: valore aggiunto significativo</p> <p>Punteggio 2: valore aggiunto oltre le aspettative</p>
<p>Punteggio aggiuntivo:</p> <p>si tratta di un punteggio extra che viene attribuito al personale che non ha conseguito progressioni economiche da <u>più di sei anni</u>.</p>	3 pt	<p>Sette anni di NON progressione: punti uno;</p> <p>Otto anni di NON progressione: punti due;</p> <p>Nove o più anni: punti tre.</p>

13. Ai sensi dell'art. 14, co. 2, lett. g) e dell'art. 7, co. 4, lett. c) del CCNL 2022, le parti concordano che, in caso di parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area omogenea o di ciascuna UO in caso di suddivisione settoriale, si applicano, nell'ordine, i seguenti **criteri di priorità**:

- maggiore permanenza nell'attuale posizione economica*, (*nell'ipotesi in cui un candidato fosse in servizio presso un altro ente nell'anno in cui l'altro candidato ha ottenuto la/ultima progressione economica, la verifica del requisito in esame deve essere effettuata, rispetto al primo, acquisendo le opportune informazioni dall'ente presso il quale questi prestava servizio*);
- posizione economica* inferiore, indipendentemente dall'area di appartenenza;
- maggiore anzianità di servizio presso l'ente che attribuisce l'avanzamento economico.

*Per posizione economica si intende il livello retributivo complessivo del singolo dipendente, comprensivo delle progressioni economiche acquisite in vigenza del precedente ordinamento professionale e dei differenziali stipendiali introdotti con il CCNL 16.11.2022.

14. Nelle more dell'aggiornamento/approvazione del nuovo regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), con determinazione del Segretario comunale n. 2 del 01.03.2024, su proposta del NdV, è stato approvato il modello recante la scheda di valutazione che i soggetti valutatori hanno utilizzato nell'ambito della procedura selettiva finalizzata all'attribuzione dei differenziali stipendiali di che trattasi relativi all'anno 2023.

15. Per l'anno 2024 le parti - tenuto conto degli indirizzi espressi dall'Amministrazione con DGC n. 135/2024 – danno atto che l'importo del *budget* a tal fine stanziato risulta pari ad **euro 4.600,00**, per effetto del quale

si prevedono le sotto rappresentate progressioni economiche all'interno di ciascuna area di inquadramento. Il *budget* stanziato ai fini dell'attribuzione dei "differenziali stipendiali" sotto riportati, suddiviso per area di inquadramento, è destinato all'intero personale in forza all'Ente, in possesso dei requisiti richiesti dall'apposito avviso che dà avvio alla procedura in argomento.

Area di inquadramento	Numero progressioni previste	Costo unitario	Costo complessivo	NOTE
Istruttori	4	750	3.000	
Funzionari ed EQ	1	1.600	1.600	
Costo complessivo euro			4.600	

TITOLO IX

Criteria generali relativi alla incentivazione delle attività e della performance

Art. 24

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale

1. Quanto residua delle risorse costituenti il Fondo risorse decentrate del CCNL del 16.11.2022, pari ad € **72.975,52** (di cui il 40% destinato alla performance organizzativa e il restante 60% alla performance individuale) così come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per i dipendenti dell'ex VIII qualifica funzionale non titolari di PO, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo conguagli a consuntivo, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance.
2. Ai fini del presente CCI, per performance organizzativa, si intende il grado di attuazione/raggiungimento degli obiettivi assegnati ad una struttura organizzativa dotata di autonomia gestionale (Area/Settore), cui è preposto un responsabile di servizio, soggetta a valutazione da parte dell'apposito organismo individuato nell'ordinamento interno all'Ente. Per performance individuale si intende la misurazione dell'apporto fornito dal singolo dipendente dell'Ente – in ragione del ruolo e delle responsabilità ricoperti – alla realizzazione di specifici obiettivi gestionali allo stesso affidati, cui è correlato l'eventuale riconoscimento del trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa.
3. Le risorse destinate a premiare la *performance* sono ripartite tra i settori dell'ente al fine di definire dei "budget" per ciascuna area/settore. Si conviene che, assegnato il *budget* di settore, come specificato nel prosieguo del presente articolo, le risorse vengono distribuite tra il relativo personale secondo la seguente ripartizione:
 - per il 40%, alla remunerazione della *performance* organizzativa, in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della *performance*;
 - per il restante 60%, alla remunerazione della *performance* individuale, sulla base delle risultanze della valutazione della stessa, anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della *performance*.
4. Per la determinazione del predetto *budget* di area si procede con il seguente meccanismo di calcolo:
 - a) il numero dipendenti calcolato in dodicesimi dell'anno oggetto di valutazione (es.: il dipendente che ha prestato servizio tutto l'anno $12/12=1$, per 6 mesi $6/12=0,5$) ai fini della corresponsione del

trattamento accessorio in esame, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per Area (ai sensi del nuovo Ordinamento professionale) e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla percentuale del part-time;

- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni Area (*in seguito al processo di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione del personale, Tab B CCNL 2022*) è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Area	Parametro
Operatori	1
Operatori esperti	1,15
Istruttori	1,30
Funzionari ed EQ	1,40

- c) i risultati ottenuti per ogni area sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
- d) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente, ottenendo un importo unitario;
- e) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni area/settore, si ottiene l'importo per la valorizzazione della *performance* di competenza dello stesso.
5. Nel sistema di valutazione sarà possibile prevedere un coefficiente di correzione per l'assegnazione del *budget* di area.
6. Il *budget* di area/settore così determinato verrà liquidato nella misura percentuale corrispondente al risultato della *performance* di ogni singola area, e suddiviso tra i dipendenti dell'area stessa, in proporzione al parametro della presenza durante l'anno espressa in dodicesimi ed al parametro di cui al punto b) del comma 4. Per quanto riguarda le aree/UO articolate in più uffici, come evidenziati nel piano della performance/peg, con il medesimo meccanismo si potrà effettuare una ulteriore suddivisione, in relazione ai risultati di ciascun servizio/ufficio e al personale ad esso afferente.
7. L'erogazione del compenso relativo alla *performance* individuale avviene secondo le percentuali/fasce di merito fissate nel sistema di valutazione adottato dall'Ente se presenti.
8. Ogni anno le risorse assegnate alla *performance* individuale vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio durante l'anno, calcolato in dodicesimi come al comma 4 lett. a) dell'anno oggetto di valutazione ai fini della corresponsione del presente trattamento accessorio, con esclusione dei titolari di incarico di EQ. A tal fine, il personale a tempo parziale è computato in proporzione alla percentuale del part-time. Il risultato della divisione rappresenta il valore economico corrispondente alla valutazione massima espressa sulla base del vigente sistema di valutazione dell'ente.
9. La valutazione della scheda si esprime in una percentuale da applicare al valore medio pro-capite calcolato secondo la formula di cui sopra.

10. Ad una percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore /ad un (1) dipendente per Area, che è stato valutato positivamente, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti in base alle valutazioni della *performance* individuale, ricavate secondo il procedimento sopra descritto.
11. Tale maggiorazione del premio destinato alla *performance* individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente/di graduatoria di area, stilata in base ai seguenti criteri:
 - a. valutazione della *performance* individuale per l'anno di riferimento;
 - b. in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della *performance* individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
 - c. in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della *performance* individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.
12. La maggiorazione di cui al comma 10 trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla *performance* individuale, pertanto, l'ufficio comunale preposto alla quantificazione di dette somme dovrà tenerne opportunamente conto. Laddove tale quota dovesse risultare incapiante il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla *performance* organizzativa.
13. Prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 71, del D.L. n. 112/2008, convertito dalla L. n. 133/2008, con esclusione delle eccezioni espressamente ivi indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno.
14. Per espressa previsione di legge, i risparmi derivanti dall'applicazione del citato art. 71, co. 1, del D.L. n. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.
15. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in ragione, rispettivamente, della durata del contratto *part-time* e ai mesi di servizio prestati rapportando il punteggio individuale ai valori della tabella di cui al precedente comma 4, lett. b).
16. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla *performance* avverrà a consuntivo entro il termine indicato all'art. 2, comma 9 del presente contratto, in applicazione dei criteri sopra descritti e della relativa procedura applicativa come declinata nel sistema permanente di valutazione dei dipendenti, tenuto conto di quanto precisato nel successivo comma del presente articolo.

Art. 25

Incentivi per la realizzazione di progetti-obiettivo – definizione relativi criteri

- 1) Ai sensi dell'art. 81, co. 4 del CCNL 16.11.2022 è possibile correlare l'erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79, co. 2 , lett. c) (Fondo decentrato) del citato CCNL alla realizzazione di progetti-obiettivo di innovazione/miglioramento finalizzati all'attivazione di nuovi servizi o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente, come anche al recupero di situazioni deficitarie o il mantenimento di standard qualitativi, oggettivamente misurabili ai fini della loro successiva remunerazione.
- 2) Il progetto-obiettivo viene preliminarmente sottoposto all'iniziale valutazione del Nucleo (NdV) per verificare se questo rientra tra le tipologie previste per l'ammissibilità al finanziamento, a tal fine il progetto deve contenere i seguenti elementi essenziali quali:

- *l'individuazione dei servizi sui quali si ritiene di intervenire;*
 - *la definizione del progetto con indicazione degli obiettivi da conseguire, gli standards di risultato attesi, i tempi di realizzazione, i sistemi di verifica a consuntivo;*
 - *la quantificazione delle risorse finanziarie destinate alla realizzazione dell'obiettivo;*
 - *le modalità per la pesatura/misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo ai fini della successiva sottoposizione alla verifica/certificazione finale da parte degli organi di controllo preposti.*
- 3) Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Responsabile nell'ambito dei progetti scelti previamente dalla Giunta. Tali progetti-obiettivo possono essere riferiti a singole Aree/Servizi o interessare trasversalmente più Aree/servizi.
 - 4) I valori dei singoli progetti vengono assegnati sulla base dell'attribuzione di un peso specifico ad ognuno di essi, che tiene conto, tra i possibili fattori, del numero dei partecipanti, delle ore di lavoro previste per il raggiungimento dell'obiettivo atteso, della strategicità e rilevanza del progetto, come indicato nella relativa scheda del progetto. Gli incentivi sono ripartiti in proporzione all'impegno richiesto ai singoli dipendenti e alla responsabilità prestata, a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi attesi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili anche utilizzando l'apposita scheda-progetto se contenente una sezione dedicata a tale report o su atto separato.
 - 5) Per l'anno 2024 le parti prendono atto che, a seguito della verifica positiva circa la sussistenza delle condizioni sopra elencate legittimanti l'approvazione di un progetto-obiettivo, con deliberazione di GC n. 161 del 23.11.2023 era stato approvato apposito progetto-obiettivo che ha visto coinvolto il personale dell'Area Polizia locale in attività di controllo del territorio finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, per la cui realizzazione era stata prevista la somma complessiva pari ad euro 3.200,00 traente finanziamento dai risparmi delle risorse inizialmente destinate per l'anno 2023 alla remunerazione dell'indennità di turno riservata a detto personale.
 - 6) In sede di contrattazione decentrata le parti – sentita l'Amministrazione - tenuto anche conto del fatto che il progetto in argomento era stato adottato sul finire dell'anno, hanno ritenuto di rimodulare l'importo del medesimo riducendo lo stanziamento ad euro 1.600,00 sul 2023, destinando la restante somma, pari ad **euro 1.600,00**, con allocazione a valere sull'annualità 2024 per la stessa finalità, mediante finanziamento nell'ambito del fondo risorse decentrate.
 - 7) I criteri utilizzati per il riparto delle somme messe a disposizione per il progetto-obiettivo di che trattasi, ricavabili dallo scheda-progetto consistenti in **tipologia di servizio** (*sicurezza urbana, sicurezza stradale ed eventi*) **numero dei servizi resi** e relativo **peso**, rispettivamente, 40%, 40% e 20%, sono stati ritenuti in linea con gli elementi essenziali più sopra declinati.

Titolo X

Disposizioni finali

Art. 26

Altri istituti – Disposizione finale

- 8) Le norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, in attuazione dell'Accordo collettivo nazionale in data 19.09.2002, sono quelle contenute nel CCDI sottoscritto in data 26.10.2005.
- 9) Si conferma la disciplina sull'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale contenuta nell'art. 13 del CCDI sottoscritto in data 16.11.2010.
- 10) Per tutto quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel tempo vigenti.

11) Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente CCI conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti prescrizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Per la Delegazione di parte datoriale:

Presidente della delegazione di parte datoriale

Omboni dr.ssa Alessandra Segretario comunale **f.to** _____

(unico soggetto abilitato alla stipula per la parte pubblica)

Frignani dott. Omar Riccardo Responsabile Area Amm.va

Per la Delegazione di parte sindacale:

Rappresentanti territoriali delle OO.SS.

Giampapa Alessandra (CISL) **f.to** _____

Rota Deborah (CGIL) **f.to** _____

_____ (UIL) _____

Colacello Franco (CSA Regioni-Autonomie Locali) **f.to** _____

Per Colacello Franco (CSA Regioni-Autonomie Locali) delegato sig. Novali Giovanni _____

Per la RSU:

Mauro Manessi **f.to** _____

Maria Teodora Pronat _____

Marco Consonni **f.to** _____

NOTA A VERBALE.

La CISL FP, LA CGIL FP e la RSU, nel rispetto della volontà dell'Assemblea dei lavoratori, firmano gli accordi avanzati dalla delegazione trattante di parte pubblica, pur non condividendo che la parte pubblica abbia di fatto negato le ragionevoli richieste avanzate dalla parte sindacale, consistenti nell'attivazione del welfare aziendale già nell'anno 2024,

e nell'aumento della parte del fondo destinato alle progressioni orizzontali di una quota minima sufficiente a consentire una progressione in più a fronte dell'accoglimento dell'istanza dei colleghi della polizia locale, che consiste nell'incremento della indennità giornaliera di servizio esterno, che la parte datoriale ha appoggiato.

Questa decisione crea ulteriore disparità di trattamento tra dipendenti, ancora di più dopo gli esiti delle progressioni orizzontali del 2023. Si chiede un impegno concreto a fare avanzare le persone che risultano più penalizzate, per dare loro pari dignità e riconoscimento economico rispetto ai colleghi che svolgono le stesse mansioni e che hanno avuto modo di progredire nelle posizioni economiche più alte.

CISL FP Alessandra Giampapa f.to	CGIL FP Deborah Rota f.to	RSU Maria Teodora Pronat	RSU Mauro Manessi f.to	RSU Marco Consonni f.to
--	------------------------------	--------------------------------	---------------------------	----------------------------