

COMUNE DI PERUGIA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI PERUGIA

DEFINITIVA SOTTOSCRIZIONE

Oggi, 19.12.2023 le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, si sono recate presso la segreteria della U.O. Risorse Umane per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente del Comune di Perugia per il triennio 2023-2025.

Le parti, richiamati:

- l'ipotesi di accordo sottoscritta in data 05.12.2023;
- il verbale del 12.12.2023 con il quale il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole in merito all'ipotesi di accordo;
- la deliberazione di G.C. n. 532 del 14.12.2023 con la quale il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica è stato autorizzato alla sottoscrizione definitiva del contratto sopra richiamato;

SOTTOSCRIVONO

il Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente del Comune di Perugia per il triennio 2023-2025 allegato al presente verbale.

Perugia, 19.12.2023

Per la parte pubblica:

Dr.ssa Paola Panichi FIRMATO (Presidente)

Dr. Mirco Rosi Bonci FIRMATO (Vice presidente)

Dr. Stefano Baldoni _____ (Componente)

Per la parte sindacale:

OO.SS.:	COGNOME E NOME	FIRMA
FP CGIL	MARCO MIGLIOSI	FIRMATO
CISL FP	MASSIMILIANO SPERANZINI	FIRMATO
UIL FPL	MICHELE LATTAIOLI	FIRMATO
CSA	_____	_____

RSU:

COGNOME E NOME	FIRMA
Agnelotti Giuseppina	_____
Bubù Laura	FIRMATO
Campagnacci Fabio	_____
Carbone Caterina	FIRMATO
Falchetti Maria Cristina	_____
Faraghini Cristina	FIRMATO
Fioriti Maria Antonietta	FIRMATO
Folliero Anna Maria	FIRMATO
Galmacci Sonia	_____
Hronaki Marina	FIRMATO

Lattaioli Michele FIRMATO

Leombruni Bruno FIRMATO

Marcucci Claudia

Migliosi Marco FIRMATO

Romanelli Antonio FIRMATO

Sereni Giovanni FIRMATO

Tedeschi Veridiana FIRMATO

Transocchi Alfredo FIRMATO

Nota a verbale

Le sottoscritte Carbone Caterina, Fioriti Maria Antonietta, RSU C.S.E. F.L.P.L. e Tedeschi Veridiana RSU CONFISAL Funzioni Locali nonostante la modalità autoritaria con cui la restante RSU ha presentato la propria proposta di CCI a dispregio totale della minoranza e dell' ABC della democrazia, hanno partecipato a tutta la trattativa con la delegazione trattante, presentando anche una propria bozza di CCI, cercando di portare il proprio contributo, al fine di rispettare il mandato elettorale.

Al riguardo comunque dichiarano quanto segue:

Art. 9 Progressioni fra aree.

Ampiamente condivisibile il principio della redazione delle graduatorie oltre che per area di inquadramento del personale anche per struttura organizzativa/ area di appartenenza. Infatti tale principio era stato enunciato anche nella propria bozza di CCI presentata all' Amministrazione in quanto offre una maggiore omogeneità nella valutazione della performance.

Criticità si rilevano sia sul criterio dell'esperienza professionale che penalizza il personale con maggior anzianità di servizio (vengono presi in considerazione soltanto tredici anni di servizio) sia sul criterio delle competenze professionali (vengono valutati soltanto i corsi effettuati negli ultimi tre anni tenuto conto inoltre che non tutto il personale può partecipare ai suddetti corsi, molto spesso per motivi di servizio).

Siamo inoltre contrari alla possibilità di far accedere alle progressioni il personale che usufruisce dei distacchi e aspettative sindacali. L'art. 47 comma 2 CCNL 2000 valuta il periodo di distacco o aspettativa utile come anzianità di servizio ai fini della progressione verticale di carriera e di quella orizzontale. Manca però l'elemento della valutazione. Come fa un soggetto che non lavora ad essere valutato? chi è il Dirigente che lo dovrebbe valutare? Forse l'organismo per cui milita?

Art. 30: Correlazione tra incentivi, derivanti da specifiche disposizioni di legge spettanti al personale e premi correlati alla performance.

Siamo contrari a tale istituto in quanto il disposto dell'art. 7 comma 4 lettera j CCNL 2022 si riferisce alla sola correlazione tra i compensi di cui all' art. 20 comma 1 lettera h CCNL 2022 (compensi aggiuntivi ai titolari di incarico di EQ e la retribuzione di risultato dei soli titolari di incarico di EQ) . Aver applicato tale istituto a tutti i dipendenti è stata una scelta della RSU confederale. Tutto questo porta infatti al paradosso che chi lavora di più percepisce di meno in quanto la produttività viene diminuita ed in alcuni casi quasi completamente azzerata.

Caterina Carbone RSU C.S.E. F.L.P.L

Tedeschi Veridiana R.S.U. CONFISAL

Funzioni Locali

Fioriti Maria Antonietta RSU C.S.E F.L.P.L.



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025**

<p>IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025</p>

INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	5
<i>CAPO I – Disposizioni Generali</i>	5
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale.....	5
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza.....	5
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto.....	6
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	6
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	7
<i>CAPO I – Risorse e Premialità</i>	7
Art. 5 – Quantificazione delle risorse.....	7
Art. 6 – Istituti contrattuali.....	7
<i>CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse</i>	8
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	8
Art. 8 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi.....	9
<i>CAPO III – Progressione economica all’interno delle aree</i>	11
Art. 9 – Criteri generali.....	11
Art. 10 – Quantificazione delle risorse e del numero di differenziali.....	12
Art. 11 – Requisiti di partecipazione.....	14
Art. 12 – Procedura.....	14
Art. 13 – Criteri per la definizione delle graduatorie.....	15
<i>CAPO IV – Disciplina delle indennità</i>	19
Art. 14 – Indennità condizioni di lavoro.....	19
Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità.....	20
<i>CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge</i>	22
Art. 16 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	22
Art. 17 – Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997.....	23
Art. 18 – Altri compensi previsti da disposizioni di legge.....	24
Art. 19 – Incentivi per funzioni tecniche.....	24
Art. 20 – Compensi professionali degli avvocati.....	24
Art. 21 – Compensi per l’attività di recupero dell’evasione fiscale relativa all’ICI.....	25
Art. 22 – Compensi per l’attività di accertamento IMU.....	26
Art. 23 – Risparmi derivanti dall’attuazione dei Piani di razionalizzazione.....	26
Art. 24 – Compensi per i messi notificatori.....	27
Art. 25 – Compensi ISTAT.....	28
Art. 26 – Incentivi economici per personale utilizzato in attività di docenza.....	28
<i>CAPO VI – Performance organizzativa e individuale e Retribuzione di risultato</i>	29
Art. 27 – Disciplina della performance.....	29
Art. 28 – Differenziazione del premio individuale.....	31
Art. 29 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione.....	32
Art. 30 – Correlazione tra incentivi, derivanti da specifiche disposizioni di legge, spettanti al personale e premi correlati alla performance/retribuzione di risultato.....	33
Art. 31 – Premi correlati al raggiungimento di obiettivi (Progetti speciali).....	34
<i>CAPO VII – Sezioni speciali</i>	35
Art. 32 – Indennità di servizio esterno.....	35
Art. 33 – Indennità di funzione.....	36
Art. 34 – Utilizzo dei proventi delle violazioni al Codice della Strada.....	38
Art. 35 – Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.....	39
Art. 36 – Incentivi economici per il personale educativo degli asili nido e delle scuole d’infanzia ..	39

<i>CAPO VIII – Welfare integrativo</i>	40
Art. 37 – Le attività del “Welfare integrativo”	40
TITOLO III – RAPPORTO DI LAVORO	41
<i>CAPO I – Istituti collegati all’orario di lavoro</i>	41
Art. 38 – Reperibilità.....	41
Art. 39 – Lavoro straordinario e Banca delle ore	41
Art. 40 – Orario massimo di lavoro settimanale.....	42
Art. 41 – Flessibilità dell’orario di lavoro	42
TITOLO IV – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI.....	42
Art. 42 – Salute e sicurezza sul lavoro	42
Art. 43 – Innovazioni tecnologiche	43
TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI	44
Art. 44 – Erogazione dei trattamenti accessori.....	44
Art. 45 – Norma di rinvio.....	44

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo 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 recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
 - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
 - c) Il D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - d) Il D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare gli artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - e) Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
 - f) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 366 del 20.10.2022;
 - g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto G.C. n. 304 del 31.08.2022;
 - h) I CCNL del 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 le parti ancora applicabili.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Per il personale con contratto di somministrazione di lavoro le risorse per l'erogazione di eventuali compensi accessori sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione degli stessi contratti, secondo quanto previsto dall'art. 52, comma 5 CCNL-2018.

3. Il presente CCI avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nello stesso. Gli istituti disciplinati dal contratto hanno decorrenza dal 1.1.2024 ad eccezione di quello relativo alle progressioni economiche all'interno delle Aree, di cui all'art. 9 e seguenti, che ha decorrenza 1.1.2023. Gli istituti diversi da quello relativo alle progressioni economiche pertanto, per l'anno 2023, vengono disciplinati dal CCI sottoscritto in data 18.12.2020.
4. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, di cui all'art. 80, comma 2, del CCNL-2022, tra le diverse modalità di utilizzo, hanno durata triennale per il periodo 2023-2025 salvo che le parti non decidano di stipulare un diverso accordo annuale. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'eventuale sessione negoziale annuale va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
5. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale, le relative clausole non si potranno più applicare.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL-2022.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma con convocazione entro 15 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali

controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed 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 o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023 si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con D.D. n. 266 del 07.02.2023 successivamente integrata con D.D. n. 1190 del 19.05.2023, secondo le direttive emanate dalla Giunta Comunale con atto n. 58 del 22.02.2023 e le disponibilità di bilancio. Le determinazioni sono state comunicate ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL-2022. Il fondo è stato rideterminato a consuntivo con D.D. n. 3623 del 18/12/2023. La determinazione è stata comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL-2022.
3. L'intervento di norme o clausole contrattuali che comportino variazioni all'importo del fondo di cui al comma precedente è tempestivamente comunicato alla RSU e alle OO.SS. per l'esame delle eventuali implicazioni sulla gestione delle risorse, al fine di procedere alla sottoscrizione di un nuovo accordo entro il 31 dicembre.

Art. 6 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti Comunali 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, compresa la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL-2022;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e art. 84-bis, CCNL-2022;
 - d) indennità di turno, di cui all'art. 30 CCNL-2022, indennità di reperibilità di cui all'art. 24 CCNL-2018 nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 CCNL 14.09.2000;
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 84 CCNL-2022;
 - f) indennità di funzione per il personale della Polizia locale, di cui all'art. 97 CCNL-2022 e indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale, di cui all'art. 100 CCNL-2022;

- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera f) CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 CCNL del 14.09.2000;
- i) risorse destinate all'attuazione dei piani di welfare ai sensi dell'art. 82 comma 2 CCNL-2022;
- j) compensi per il personale impiegato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 CCNL-2022;
- k) incentivi economici per attività ulteriori rispetto al calendario scolastico di cui all'art. 86 comma 7 CCNL-2022 e di cui all'art. 87 comma 5 CCNL-2022;
- l) 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.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – 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 art. 6, secondo un'equa e sostenibile incentivazione del personale, continuando prioritariamente il percorso di valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali.
2. Secondo quanto previsto negli atti di indirizzo adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono che i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono contrattati sulla base di principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, secondo i seguenti principi:
 - le risorse, attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'ente;
 - 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 con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contraddittorio;

- la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

3. Si dà atto che gli istituti economici stabili devono essere finanziati con risorse decentrate stabili, mentre tutti gli altri istituti del salario accessorio, oltre che con le risorse variabili, possono essere finanziati anche con risorse stabili.
4. Sono riutilizzabili solo gli eventuali avanzi nelle risorse di parte stabile, ove le stesse non siano state espressamente destinate alla remunerazione di specifici istituti, mentre eventuali residui delle risorse variabili con vincolo di destinazione non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio, per cui costituiranno economie di bilancio.

Art. 8 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi

[art. 7, comma 4, lett. a\) CCNL-2022](#)
[artt. 79 e 80 CCNL-2022](#)

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:
Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa ammontano ad € 2.722.069,44, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:
 - a) differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL-2022;
 - b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL del 22.01.2004;
 - c) incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 CCNL del 5.10.2001;
 - d) indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 37, comma 4, CCNL del 6.07.1995;
 - e) oneri di riclassificazione del personale appartenente alle ex 1° e 2° qualifica funzionale nella 3° e dei vigili dalla 5° alla 6°;
 - f) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL-2022);
 - g) differenziali stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 da corrispondere a seguito dell'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale (art. 79 comma 1-bis CCNL-2022).

Per gli anni 2024 e 2025, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa pari rispettivamente a € 2.345.572,87 ed € 2.172.274,89 sono state determinate sulla base dei dati attualmente noti. Le stesse verranno eventualmente aggiornate con gli atti di costituzione dei fondi dei rispettivi anni.

Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 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 di seguito riportato:

ISTITUTO	RIFERIMENTO NORMATIVO	IMPORTO ANNO 2023	IMPORTO ANNO 2024	IMPORTO ANNO 2025
Performance organizzativa e individuale, comprensiva del premio individuale	Artt. 80, co. 2 lett. a) e b) e 81 CCNL-2022	968.127,54	895.904,87	880.606,89
Indennità condizioni lavoro	Art. 70-bis CCNL-2018 Art. 84-bis CCNL-2022	244.168,00	244.168,00	244.168,00
Indennità di turno, Indennità di reperibilità, Compensi lavoro straordinario giorno riposo settimanale	Art. 30 CCNL-2022 Art. 24 CCNL-2018 Art. 24, co. 1 CCNL 14.09.2000	450.000,00	450.000,00	450.000,00
Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84 CCNL-2022	182.736,83	200.000,00	200.000,00
Indennità di funzione Polizia locale	Art. 97 CCNL-2022	32.782,64	35.000,00	35.000,00
Indennità servizio esterno Polizia locale	Art. 100 CCNL-2022	136.500,00	136.500,00	136.500,00
Progetto Polizia Locale		238.030,83	Risorse di cui all'art. 79 co. 2 lett. c) CCNL-2022	Risorse di cui all'art. 79 co. 2 lett. c) CCNL-2022
Compensi previsti da disposizioni di legge	Art. 80, co. 2, lett. g) CCNL-2022	Determinati in base agli importi effettivamente pagati	Determinati in base agli importi effettivamente pagati	Determinati in base agli importi effettivamente pagati
Compensi messi notificatori per atti dell'amministrazione finanziaria	Art. 54 CCNL 14.09.2000	223,60	Determinati in base agli incassi delle notifiche dell'anno precedente	Determinati in base agli incassi delle notifiche dell'anno precedente
Risorse del fondo per welfare integrativo	Art. 82, co. 2 CCNL-2022	-	-	15.000,00
Risorse per attività di docenza	Art. 55, co. 8 CCNL-2022	-	1.000,00	1.000,00
Risorse servizi aggiunti personale educativo e scolastico	Artt.86, co. 7 e 87, co. 5 CCNL-2022	31.500,00	Determinate in base al n. dei bambini iscritti ai Nidi d'Estate	Determinate in base al n. dei bambini iscritti ai Nidi d'Estate
Progressioni economiche all'interno delle aree	Art. 14 CCNL-2022	210.000,00	210.000,00	210.000,00
Residui da riportare al fondo dell'anno successivo		228.000,00	173.000,00	-
TOTALE		2.722.069,44	2.345.572,87	2.172.274,89

2. A livello generale si stabilisce che le somme sopra riportate costituiscono la spesa massima possibile per ciascun istituto nel triennio di riferimento.
3. Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, indennità condizioni lavoro e indennità di servizio esterno comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance del medesimo anno.
4. Minori spese per i compensi di cui al comma 3 dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance del medesimo anno.

CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree

art. 7, comma 4, lett. c) CCNL-2022

artt. 14, 92, 96 e 102 CCNL-2022

Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'Area di inquadramento 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 CCNL:

PROFILO PROFESSIONALE	RIFERIMENTO NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
Personale educativo, docente e insegnante inquadrato nell'Area Istruttori	Art. 92	350
Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200

2. In particolare:
 - il "differenziale stipendiale" di cui all'art. 92 CCNL-2022 spetta al personale educativo, docente ed insegnante inquadrato dell'Area degli Istruttori; a tal fine viene preso in considerazione il profilo professionale rivestito al 1° gennaio dell'anno di riferimento della decorrenza della progressione economica, anche se il dipendente risulta temporaneamente assegnato a servizi interni;
 - il "differenziale stipendiale" di cui all'art. 102 CCNL-2022 spetta al personale dell'Area degli Istruttori e dell'Area dei Funzionari ed EQ al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali. A tal fine occorre un'attestazione del dirigente competente circa la mansione svolta dal dipendente al 1° gennaio dell'anno di riferimento della decorrenza della progressione economica. Rientrano in tale casistica, a titolo esemplificativo, i dipendenti che svolgono le mansioni di geometra, assistente sociale, ingegnere, architetto, geologo.

3. Gli importi dei “differenziali stipendiali” vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

AREA	IMPORTO DIFFERENZIALE STIPENDIALE Euro	N. MASSIMO DIFFERENZIALI
Area Operatori	550	5
Area Operatori Esperti	650	5
Area Istruttori	750	5
Area Istruttori, personale educativo e docente	1.100	5
Area Istruttori iscritti ad ordini o albi professionali	900	5
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione	1.600	6
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione iscritti ad ordini o albi professionali	1.800	6

4. L’attribuzione dei “differenziali stipendiali” 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. La stessa avviene mediante procedura selettiva di Area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili.
5. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
6. L’esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l’attribuzione della progressione economica all’interno dell’Area.

Art. 10 – Quantificazione delle risorse e del numero di differenziali

1. Le risorse per le progressioni economiche, finalizzate a corrispondere i “differenziali stipendiali” negli importi indicati nella Tabella di cui al comma 3 dell’art. 9 del presente CCI sono quantificate tenendo conto di quanto previsto ai commi successivi.
2. In via prioritaria, ma non esclusiva, le progressioni economiche all’interno delle Aree vengono finanziate con le risorse dello stanziamento aggiuntivo di cui all’articolo 79, comma 1, lett. b) CCNL 2022 (euro 84,50 per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2018), nonché con i risparmi delle progressioni economiche e dei “differenziali stipendiali” del personale cessato a qualsiasi titolo.
3. Il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell’anno per ciascuna Area di inquadramento viene definito in coerenza con le risorse disponibili e considerando, quale misura del differenziale, l’importo massimo previsto per ogni Area. La ripartizione delle risorse fra le Aree di inquadramento del personale viene effettuata in proporzione al numero dei

dipendenti potenzialmente beneficiari della PEO appartenenti a ciascuna Area (intendendo per potenziali beneficiari i dipendenti che possiedono i requisiti previsti all'art. 11) e al costo dei differenziali come specificato nella tabella di cui al comma successivo.

Il conteggio verrà effettuato in base alla seguente formula:

	AREA OPERATORI ESPERTI	AREA ISTRUTTORI	AREA FUNZIONARI EQ
POTENZIALI BENEFICIARI PEO	X	Y	Z
COSTO DIFFERENZIALI (valori max)	650	1100	1800

Risorse per Area Operatori esperti =

Totale risorse disponibili per PEO / $(X*650+Y*1.100+Z*1.800) * (X*650)$

N. differenziali Area Operatori esperti =

Risorse per Area Operatori esperti / € 650

Risorse Area Istruttori =

Totale risorse disponibili per PEO / $(X*650+Y*1.100+Z*1.800) * (Y*1.100)$

N. differenziali Area Istruttori =

Risorse per Area Istruttori / € 1.100

Risorse Area Funzionari ed EQ =

Totale risorse disponibili per PEO / $(X*650+Y*1.100+Z*1.800) * (Z*1.800)$

N. differenziali Area Funzionari ed EQ =

Risorse per Area Funzionari ed EQ / € 1.800

4. Per l'anno 2023 il numero di differenziali, fatti salvi gli effetti derivanti dall'applicazione del successivo comma 6 (economie) e del comma 3 dell'art. 12 (arrotondamenti), è definito nella seguente tabella:

PROGRESSIONI ECONOMICHE ANNO 2023 RISORSE € 210.000,00			
AREA	NUMERO PROGRESSIONI	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO
Operatori Esperti	43	650	27.950,00
Istruttori	82	1.100	90.200,00
Funzionari e EQ	51	1.800	91.800,00
TOTALE			209.950,00

Il numero dei differenziali sarà oggetto di verifica all'esito dell'effettiva determinazione dei potenziali beneficiari.

5. Per gli anni 2024 e 2025, l'importo delle risorse disponibili è pari a quanto indicato nella tabella di cui all'art. 8 del presente CCI; il numero di differenziali attribuibili per ogni Area di inquadramento del personale verrà automaticamente determinato in base agli stessi criteri stabiliti al comma 3 del presente articolo.

6. Nel caso in cui, a seguito dell'attribuzione dei differenziali effettivamente spettanti ai dipendenti (importi con o senza integrazioni) in base alle graduatorie redatte come previsto all'art. 12, si determinano delle economie rispetto ai costi complessivi come indicati nei commi 4 e 5 del presente articolo, le stesse verranno utilizzate per incrementare il numero delle progressioni all'interno della medesima Area di inquadramento.
A tal fine verrà redatta una graduatoria generale dell'Ente per Area di inquadramento e verrà attribuita la progressione economica ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto, ad esclusione di quelli che ne risultano beneficiari in base alle graduatorie redatte ai sensi dell'art. 12, fino a concorrenza complessiva della somma.
Ulteriori economie che dovessero risultare dall'applicazione del capoverso precedente oppure a seguito della liquidazione dei differenziali (ad esempio per cessazioni o part time), vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno o costituiscono economia del Fondo da destinare ad incremento del Fondo dell'anno successivo.
7. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno non potrà in ogni caso superare il 50% degli aventi diritto, complessivo per ente.

Art. 11 – Requisiti di partecipazione

1. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori a tempo indeterminato che:
 - Negli ultimi 3 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, anche in virtù del CCNL previgente;
 - della data di decorrenza delle progressioni verticali;
 - di eventuali periodi maturati in forza di contratti a tempo determinato susseguitesisi senza soluzione di continuità sino all'assunzione a tempo indeterminato, anche presso altri enti.Lo stesso requisito si applica anche al dipendente che sia stato assunto per mobilità da meno di 3 anni, per il quale si considera la decorrenza delle eventuali progressioni economiche o verticali effettuate nell'ente di provenienza.
 - Negli ultimi due anni alla data di scadenza della presentazione della domanda non siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
Laddove, alla predetta data, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

Art. 12 – Procedura

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare in sede di contrattazione per le progressioni economiche, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del CCNL-2022, finalizzate a corrispondere i "differenziali stipendiali".
2. I dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda nella quale devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.
3. Le graduatorie verranno redatte, oltre che per Area di inquadramento del personale, anche per Struttura Organizzativa/Area di appartenenza dei dipendenti. A tal fine il numero di

‘differenziali stipendiali’ stabilito per ogni Area di inquadramento viene suddiviso tra le varie Strutture Organizzative/Aree di appartenenza dei dipendenti in base al numero dei potenziali beneficiari assegnati alla stessa Struttura alla data del 1° gennaio dell’anno di riferimento della decorrenza della progressione.

Nel caso in cui la Struttura Organizzativa/Area abbia assegnato un numero di dipendenti inferiore a 5, la stessa verrà accorpata alla Struttura Organizzativa/Area maggiormente affine in termini di competenza, sentito il Direttore Generale, se nominato, oppure il Segretario Generale.

Al fine della compilazione delle graduatorie, i dipendenti comandati/distaccati vengono inseriti nella Struttura Organizzativa/Area nella quale erano assegnati in precedenza.

I dipendenti assegnati alle segreterie degli organi politici, a tempo pieno o con orario di lavoro part time superiore al 50%, vengono inseriti nella Struttura Organizzativa Contratti e Semplificazione – Vice Segretario. I dipendenti assegnati alle segreterie degli organi politici con orario di lavoro part time inferiore o uguale al 50%, vengono inseriti nella Struttura Organizzativa/Area di provenienza.

Il numero di dipendenti a cui attribuire il differenziale per ogni Struttura Organizzativa/Area viene arrotondato a numero intero per eccesso (se il numero dopo la virgola è uguale o superiore a 5) o per difetto (se il numero dopo la virgola è inferiore a 5) e in ogni caso all’unità.

4. All’esito della procedura valutativa il Dirigente della U.O. Risorse Umane redige le graduatorie distinte per Struttura Organizzativa/Area di appartenenza dei dipendenti e per Area di inquadramento del personale.
5. Le graduatorie di cui al comma 4 vengono redatte sulla base dei criteri riportati nell’art. 13 del presente CCI.
6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all’interno della propria graduatoria fino a concorrenza del numero massimo di differenziali stabilito in base al comma 3.
7. Ai sensi dell’art. 14, comma 2, lett. g) CCNL-2022, le parti concordano che, nella redazione delle graduatorie, a parità di punteggio, si applicano, nell’ordine, i seguenti criteri di priorità:
 - Dipendente con più anni di servizio nell’Area o nella categoria di inquadramento maturati nell’Ente;
 - Dipendente con più anni di servizio nell’Area o nella categoria di inquadramento maturati nelle pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1 comma 2 del D.Lgs. 165/2001 dello stesso comparto;
 - Dipendente più anziano di età.
8. Nel calcolo dell’anzianità di servizio di cui al comma 7 si tiene conto anche di eventuali periodi maturati in forza di contratti a tempo determinato susseguiti senza soluzione di continuità sino all’assunzione a tempo indeterminato.

Art. 13 – Criteri per la definizione delle graduatorie

1. Il punteggio massimo complessivo conseguibile all’esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto il valore massimo come di seguito indicato:

CRITERIO	PUNTEGGIO MASSIMO
1) VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL TRIENNIO PRECEDENTE	60
2) ESPERIENZA PROFESSIONALE	35
3) COMPETENZE PROFESSIONALI	5

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della progressione economica all'interno della Struttura Organizzativa/Area di appartenenza e dell'Area di inquadramento sono i seguenti:

1) Valutazione della performance individuale del triennio precedente

Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque delle 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.

Per i dipendenti dell'ente in posizione di comando e di distacco, le prestazioni e i risultati ottenuti dal soggetto interessato sono valutate mediante acquisizione della scheda di valutazione della performance dell'ente presso il quale il lavoratore presta effettivamente servizio, parametrata per valore a quelle in uso nell'Ente.

Analogamente per il personale trasferito per mobilità presso l'Ente nel corso del triennio oggetto di valutazione.

Il punteggio massimo previsto (pari a 60) sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna Struttura Organizzativa/Area di appartenenza dei dipendenti e di ciascuna Area di inquadramento. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max pari a } 60) \times (\text{valutazione del candidato}) / (\text{valutazione più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Struttura Organizzativa/Area di appartenenza e della medesima Area di inquadramento})$$

Al personale che usufruisce dei distacchi o delle aspettative sindacali, si applica l'art. 47 comma 2 CCNL 2000. Per tale personale in distacco o aspettativa sindacale la valutazione sarà effettuata dall'organismo presso il quale viene svolta l'attività, eventualmente parametrata per valore a quelle in uso nell'Ente.

2) Esperienza professionale

Per esperienza professionale si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto (l'equivalenza viene considerata con riferimento all'esperienza maturata presso altri enti).

Per ogni anno di servizio maturato oltre ai 3 anni necessari per partecipare alla procedura selettiva, vengono attribuiti 3,5 punti, fino ad un massimo di dieci anni. Per periodi di servizio

inferiori all'anno il punteggio viene riproporzionato; nel caso in cui i periodi di servizio siano pari o superiori a giorni 16 saranno valutati a mese intero.

Il punteggio sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max pari a } 35) \times (\text{n. anni e frazioni di anni di servizio del candidato}) / (\text{n. anni e frazioni di anni di servizio più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Struttura Organizzativa/Area di appartenenza e della medesima Area di inquadramento, massimo 10 anni})$$

3) Competenze professionali

Le competenze professionali acquisite sono: capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi e conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione della progressione economica, purché attinenti alle attività e funzione dell'Ente (anche se non strettamente attinenti alle mansioni svolte). Nello specifico si tratta di:

- a) i titoli di studio rilasciati da scuole, enti e istituti riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) le abilitazioni professionali;
- c) i corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attribuzione della progressione economica.

Non sono valutabili i corsi di formazione generale (4 ore) e di formazione specifica di base (4-8-12 ore) previsti per le varie professionalità ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

Sono valutabili gli altri corsi per la formazione obbligatoria.

Sono valutabili i titoli di studio necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

Ai titoli, alle abilitazioni professionali e ai corsi di formazione vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area di inquadramento:

AREA OPERATORI ESPERTI	
Titolo	Punti max 5
Assolvimento dell'obbligo scolastico con specifica qualificazione professionale/diploma di scuola secondaria superiore	1 (assorbibile dal titolo superiore)
Titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso	2
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	3 <i>di cui:</i> <i>- 0,6 punti per ogni corso con certificazione finale delle competenze acquisite</i> <i>- 0,1 per ogni ora di corso di formazione senza certificazione finale delle competenze acquisite</i>

AREA ISTRUTTORI	
Titolo	Punti max 5
Diploma di scuola secondaria superiore	1 (assorbibile dal titolo superiore)
Laurea triennale	1,5 (assorbibile dal titolo superiore)
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	2
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	2 di cui: - 0,6 punti per ogni corso con certificazione finale delle competenze acquisite - 0,1 per ogni ora di corso di formazione senza certificazione finale delle competenze acquisite

AREA FUNZIONARI E E.Q.	
Titolo	Punti max 5
Laurea triennale	1 (assorbibile dal titolo superiore)
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento.	2
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	2 di cui: - 0,6 punti per ogni corso con certificazione finale delle competenze acquisite - 0,1 per ogni ora di corso di formazione senza certificazione finale delle competenze acquisite

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi dei precedenti criteri n. 1 - 2 - 3.

Ai sensi dell'art. 14 comma 2 lett. f) CCNL-2022, ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni fino a 7 anni	2%
Da più di 7 anni fino a 8 anni	2,5%
Da più di 8 anni	3%

CAPO IV – Disciplina delle indennità

Art. 14 – Indennità condizioni di lavoro

[art. 7, comma 4, lett. d\) CCNL-2022](#)
[art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022](#)

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCNL-2022, e all'art. 70-bis del CCNL-2018, le parti stabiliscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei principi generali per la sua attribuzione:
 - a) Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: € 3,50 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: € 3,50 al giorno (intendendo per giorno quello nel quale l'attività disagiata viene svolta per almeno la metà del debito orario giornaliero);
 - Espletamento di maneggio valori:
 - € 1,00 al giorno per valori maneggiati compresi tra € 500,00 e € 2.500,00 mensili
 - € 1,50 al giorno per valori maneggiati compresi tra € 2.500,01 e € 30.000,00 mensili
 - € 2,00 al giorno per valori maneggiati superiori a € 30.000,00 mensili.
 - b) In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal presente articolo, non può essere superato il valore massimo di € 10,00.
 - c) L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei dirigenti, sulla base delle presenti disposizioni.
 - d) L'indennità non viene corrisposta per le giornate di assenza a qualunque titolo nonché per le assenze orarie giornaliere, per ogni causale, in misura superiore al 50% del debito orario giornaliero. In caso di rapporto di lavoro part time orizzontale, l'importo dell'indennità viene proporzionalmente ridotto.
 - e) L'erogazione dell'indennità avviene di norma il mese successivo alla prestazione resa sulla base dei prospetti di liquidazione trasmessi dai Dirigenti dai quali dovrà risultare la condizione lavorativa legittimante l'attribuzione.
 - f) L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 1.a., 1.b., 1.c.

1.a. Attività a rischio:

Le attività esposte a rischio sono quelle rilevabili dal Documento Valutazione Rischi (DVR) dell'Ente.

Sono pertanto considerate attività a rischio quelle svolte dal personale che svolge le seguenti mansioni:

- operaio (pittore edile, fabbro, falegname, conducente macchine operatrici, magazziniere, meccanico, carrozziere, autista autocarro, idraulico, addetto alle bitumature, addetto al servizio di pronto intervento, muratore, elettricista, operaio U.O. Acquisti e patrimonio, operaio uffici

decentrati, addetto alle attività di: facchinaggio, di montaggio e smontaggio attrezzature per manifestazioni e di piccola manutenzione, operaio officina segnaletica, addetto alla pulizia delle fontane);

- cuoca/o.

Sono altresì considerate attività rischiose quelle svolte da:

- assistenti sociali
- educatori professionali
- autisti
- educatrici.

1.b. Attività disagiate:

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, incide in maniera rilevante, per le tempistiche e le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Le fattispecie di disagio rinvenibili presso l'ente sono individuate nelle seguenti:

- esposizione a situazioni connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, decisa dall'Amministrazione, escluso il turno (orario plurisettimanale, prestazioni disagiate effettuate in fasce orarie determinate in relazione all'erogazione di particolari servizi);
- esposizione a situazioni connesse all'erogazione in front office di servizi specificamente individuati in ragione della tipologia di utenza (servizi sociali, cimiteriali, tributi, messi notificatori, urp).

1.c. Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. A tal fine è considerato valore di cassa il denaro contante.

Art. 15 – Indennità per specifiche responsabilità

[art. 7, comma 4, lett. f\) CCNL-2022](#)

[art. 84, CCNL-2022](#)

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ.
2. L'indennità 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 nella successiva Tabella, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Dirigente, 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) l'incarico viene attribuito dal Dirigente competente con atto scritto, da emanare entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di inizio dell'incarico, nel caso in cui l'incarico

abbia inizio il 1° gennaio, oppure successivamente per gli incarichi che hanno una decorrenza diversa;

c) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;

d) 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.

3. Ai sensi del comma 2 dell'art. 84 CCNL-2022, la presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico.
4. Annualmente il Dirigente della U.O. Risorse Umane provvede al riparto delle somme per Struttura Organizzativa/Area di appartenenza dei dipendenti, sulla base delle unità di personale assegnate alle stesse, ad esclusione dei dipendenti titolari di incarico di EQ, dei dipendenti appartenenti ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico, del personale in posizione di comando o distacco presso altri enti, del personale assegnato alle segreterie degli organi istituzionali (per il personale in posizione di comando/distacco e per quello assegnato alle segreterie degli organi istituzionali occorre eventualmente tenere conto della percentuale dell'orario di lavoro in cui il dipendente è impegnato in tali attività).
5. 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 giorni di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che ai fini del servizio prestato vengono conteggiate tutte le assenze, con esclusione delle assenze per:
 - Ferie;
 - Recupero festività soppresse;
 - Recupero lavoro straordinario;
 - Riposo compensativo;
 - Giorni di permesso di cui agli articoli 40 (permessi retribuiti), 41 (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari), 43 (Congedi per le donne vittime di violenza) e 45 commi 2-3 e 4 (Congedi dei genitori con retribuzione intera), CCNL-2022;
 - Permessi art. 33 commi 3 e 6 L. 104/1992;
 - Permessi sindacali.
6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.
7. Le fattispecie e gli importi dell'indennità di specifiche responsabilità alle quali il Dirigente dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nella successiva Tabella

MISURA DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'				
N.	COMPITI	IMPORTO AREA OPERATORI ESPERTI	IMPORTO AREA ISTRUTTORI	IMPORTO AREA FUNZIONARI ED EQ
1	Compiti di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità	1.250,00	1.500,00	1.750,00
2	Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	1.250,00	1.500,00	1.750,00
3	Autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda una elevata competenza	1.250,00	-	-
4	Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe – delega totale	500,00	500,00	500,00
5	Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile- delega parziale con responsabilità limitata alla redazione di atti di nascita e morte	350,00	350,00	350,00
6	Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di anagrafe – delega parziale (raccolta dichiarazioni anagrafiche e rilascio certificati)	250,00	250,00	250,00
7	Specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile	500,00	500,00	500,00

Nel caso in cui ricorrano 2 o più fattispecie di cui ai numeri 1-2-3 l'importo massimo attribuibile è pari a:

- € 1.500,00 per l'Area degli Operatori Esperti
- € 1.750,00 per l'Area degli Istruttori
- € 2.250,00 per l'Area dei Funzionari ed EQ.

Gli incarichi di cui ai punti 4,5,6 e 7 non sono cumulabili.

L'importo dell'indennità va proporzionato in caso di rapporto di lavoro part time.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 16 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

[art. 7, comma 4, lett. g\) CCNL-2022](#)

1. Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una “partita di giro” all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate

comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

Art. 17 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

art. 67, comma 3, lettera a) CCNL-2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 01.04.1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 05.10.2001, si riferiscono a:
 - a) proventi da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
 - b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

1.a. - Compensi di cui alla lett. a) – Art. 43 comma 1 L. 449/1997

Ai sensi dell'art. 15 del Regolamento per la disciplina delle sponsorizzazioni di lavori, servizi e forniture, la Giunta Comunale, previa ricognizione dei Dirigenti competenti in merito ai contratti di sponsorizzazione, definisce annualmente la destinazione dei risparmi di spesa di cui al comma 1 dell'art. 15 del medesimo Regolamento, assicurando, compatibilmente con le disposizioni al momento vigenti in materia di contenimento della spesa pubblica ed in particolare della spesa del personale, la destinazione di una quota per l'implementazione del fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 comma 2 lett. a) CCNL-2022, dandone informazione alla RSU.

Le risorse destinate all'incentivazione del personale sono iscritte nel Fondo dell'anno successivo a quello nel quale sono incassate le somme realizzate da contratti di sponsorizzazione, previo scorporo degli oneri previdenziali e dell'Irap a carico dell'Ente.

La ripartizione degli incentivi tra il personale dipendente è operata dal Dirigente competente in materia secondo i seguenti criteri:

- qualità dell'apporto personale correlato all'inquadramento ed all'attività svolta;
- apporto operativo nelle varie fasi dell'attività anche correlato alla presenza in servizio.

L'incentivo connesso alla sponsorizzazione viene riconosciuto al personale dipendente direttamente impegnato nelle iniziative secondo quanto risulta dagli obiettivi indicati nel PIAO approvati dai dirigenti delle strutture coinvolte.

Le somme saranno erogate secondo la disciplina prevista nell'apposito Regolamento.

1.b. - Compensi di cui alle lett. b) e c) - Art. 43 commi 3 e 4 L. 449/1997

Le risorse da destinare all'incentivazione del personale sono definite da apposito Regolamento di disciplina.

Le risorse destinate all'incentivazione del personale sono iscritte nel Fondo dell'anno in cui sono incassate, previo scorporo degli oneri previdenziali e dell'Irap a carico dell'Ente, dandone informazione alla RSU.

La ripartizione degli incentivi tra il personale dipendente è operata dal Dirigente competente in materia secondo i seguenti criteri:

- qualità dell'apporto personale correlato all'inquadramento ed all'attività svolta;

- apporto operativo nelle varie fasi dell'attività anche correlato alla presenza in servizio.
L'incentivo viene riconosciuto al personale dipendente direttamente impegnato nelle iniziative secondo quanto risulta dagli obiettivi indicati nel PIAO approvati dai dirigenti delle strutture coinvolte.

Le somme saranno erogate secondo la disciplina prevista nell'apposito Regolamento.

Art. 18 – Altri compensi previsti da disposizioni di legge

[art. 68, comma 2, lettera g\), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g\) CCNL-2022](#)

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016;
 - compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/2014;
 - compensi incentivanti connessi all'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI di cui all'art. 3, comma 57 L. 23.12.1996 n. 662 e all'art. 59 comma 1 lett. p) D.Lgs. 15.12.1997 n. 446;
 - compensi incentivanti per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi e dell'Irap a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente del Settore competente.

Art. 19 – Incentivi per funzioni tecniche

[art. 113 d.lgs. 50/2016](#)

1. Per la disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche di cui al d.lgs. 50/2016 e s.m.i. si rimanda a quanto stabilito con il "Contratto collettivo integrativo decentrato di Ente per la definizione di criteri di ripartizione e liquidazione dell'incentivo" sottoscritto in data 05.06.2023.

Art. 20 – Compensi professionali degli avvocati

[art. 9 d.l. 90/2014 conv. L. n. 114/2014](#)

1. Il presente articolo ha per oggetto la definizione dei criteri di assegnazione degli affari consultivi e contenziosi nonché quelli di riparto delle somme dovute a titolo di compenso professionale agli avvocati dipendenti dell'ente in caso di sentenze con condanna alle spese della controparte, ai sensi dell'art. 9 del D.L. 24.6.2014, n. 90 convertito con Legge n. 114/2014.
2. I provvedimenti di incarico per la rappresentanza e difesa dell'ente in giudizio e nei procedimenti arbitrali sono adottati secondo principi di parità di trattamento, in considerazione della competenza specifica di ciascun avvocato e nel rispetto, ove possibile, di criteri di rotazione, anche tenendo conto della conoscenza della lite, della specializzazione, del carico di lavoro individuale e della abilitazione dinanzi alla giurisdizioni superiori; la rotazione è garantita anche da mandati congiunti a più legali.

3. In caso di controversie concluse a favore del Comune con condanna alle spese legali a carico delle controparti, le somme recuperate sono corrisposte agli avvocati dell'Avvocatura comunale – decurtate delle spese generali (15%) e degli oneri effettivamente sostenuti dall'Ente – secondo i criteri di riparto seguenti, fermo restando il limite annuo dei compensi professionali stabilito dall'art. 9, comma 7, d.l. 90/2014 conv. con legge n. 114/2014 (importo non superiore al trattamento economico complessivo individuale). Nel caso in cui il recupero di dette somme risulti inesigibile per insolvenza accertata della controparte, a conclusione di tutte le procedure di riscossione coattiva il Comune liquida un compenso pari alla minor somma tra quella stabilita nel provvedimento giudiziale e quella spettante nell'ipotesi di pronunce favorevoli con compensazione delle spese di giudizio.
4. Nel caso di difesa congiunta di due avvocati dell'Ente sarà sempre dovuto un compenso unico, che sarà ripartito come segue:
 - a) nel caso di attività prestata dall'Avvocato Dirigente patrocinante in Cassazione insieme ad altro Avvocato interno il compenso sarà corrisposto in misura del 55% al primo e del 45% al secondo;
 - b) nel caso di attività prestata dai Funzionari Avvocati, il compenso sarà corrisposto in misura del 90% ripartito fra gli stessi in parti uguali; il restante 10% sarà riconosciuto al Dirigente dell'Avvocatura;
 - c) qualora la difesa dell'Ente sia assunta dall'Avvocato Dirigente congiuntamente ai Funzionari Avvocati, il 40% della somma incassata sarà corrisposto al primo, mentre ai Funzionari verrà erogato il 60%;
 - d) nel caso di mandato conferito ad un solo legale diverso dal Dirigente, a quest'ultimo spetta comunque il 10% del compenso;
 - e) in ogni caso, su segnalazione del Dirigente dell'Avvocatura, può essere operata una decurtazione fino al 20% dei compensi spettanti a ciascuno qualora, in sede di valutazione del rendimento individuale per il periodo di riferimento, risulti addebitabile al difensore il mancato rispetto dei termini processuali o la colpevole assenza alle udienze, con effetti pregiudizievoli per l'Ente. Le somme non corrisposte sono riversate nel bilancio dell'Ente.
5. I compensi professionali corrisposti agli avvocati dipendenti non possono in ogni caso superare i limiti stabiliti dall'art. 9 del D.L. 90/2014.

Art. 21 – Compensi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI

[art. 3, co. 57 L. 23.12.1996 n. 662](#) – [art. 59 co. 1 lett. p\) D.Lgs. 15.12.1997 n. 446](#)

1. I dipendenti interessati al compenso incentivante sono tutti gli addetti della U.O. Gestione Entrate.
2. Le somme destinabili all'incentivo in oggetto, ai sensi dell'art. 11 del Regolamento Comunale per l'applicazione dell'Imposta Comunale sugli Immobili, decurtate degli oneri previdenziali e dell'Irap, incrementano il fondo delle risorse dell'anno in cui le stesse vengono liquidate.
3. La ripartizione degli incentivi tra il personale dipendente è operata dal Dirigente competente in materia secondo i seguenti criteri:
 - qualità dell'apporto personale correlato all'inquadramento ed all'attività svolta, privilegiando le professionalità direttamente coinvolte nel recupero ICI;
 - apporto operativo nelle attività della struttura anche correlato alla presenza in servizio.

Art. 22 – Compensi per l'attività di accertamento IMU

[art. 1, comma 1091, L. 145/2018](#)

1. Il personale destinatario dell'incentivo viene individuato tra tutti i dipendenti che prestano il loro servizio nella U.O. Servizio finanziario e gestione entrate o in altri uffici dell'ente e che siano inseriti in uno o più gruppi di lavoro in qualità di personale coinvolto in progetti di recupero evasione IMU e accertamento tributi erariali ai sensi dell'art. 1 comma 1091 L. 145/2018. La proposta di progetto dovrà indicare gli obiettivi che si intendono conseguire e le attività che ogni componente del gruppo dovrà svolgere; lo stesso dovrà essere sottoposto all'approvazione dell'OIV.
2. Annualmente l'Ente destina all'incentivazione del personale e all'aggiornamento tecnologico e delle banche dati nonché al miglioramento del servizio una quota delle maggiori entrate accertate ed incassate nell'anno precedente a titolo di IMU in base a quanto previsto nello specifico Regolamento.
3. L'erogazione degli incentivi è subordinata all'approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto entro i termini stabiliti dal TUEL.
4. Nell'ambito dei progetti annuali l'incentivo sarà ripartito tra il gruppo di lavoro dal Dirigente il quale effettua una relazione dettagliata sulle concrete attività svolte da ciascuno dei componenti. Dalla relazione deve risultare il livello di responsabilità professionale connesso alla specifica prestazione svolta ed il contributo apportato da ciascuno dei dipendenti nel raggiungimento degli obiettivi. La relazione si conclude con una proposta di ripartizione delle somme a disposizione tra i vari componenti del gruppo di lavoro approvata dal Dirigente delle entrate, per poi confluire nella relazione sulla performance sottoposta all'approvazione dell'Organismo indipendente di valutazione, il quale deve certificare il raggiungimento degli obiettivi.
5. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo sono attribuiti al personale dell'Ente nell'ambito delle seguenti percentuali al raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione:
 - Dirigente del settore tributi/entrate 5 %
 - Personale addetto all'accertamento 70%
 - Collaboratori amministrativi e tecnici 25%
6. La quota del Fondo destinata al trattamento economico accessorio si considera al lordo degli oneri riflessi e dell'Irap a carico dell'amministrazione ed è erogata in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017.
7. La quota da attribuire ad ogni dipendente, compresi gli incaricati di Elevata Qualificazione, non può superare il 15% del trattamento tabellare annuo lordo di ciascun dipendente. Nel caso in cui i compensi da liquidare superino i limiti di cui sopra, l'eccedenza dell'incentivo rispetto al limite normativo costituisce economia acquisita al bilancio dell'Ente.

Art. 23 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione

[art. 16, comma 4 e 5, decreto legge 98/2011](#)

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50%, per la contrattazione integrativa, di cui il 50%

destinato all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 d.lgs. 150/2009 destinandole al personale coinvolto effettivamente nei risparmi.

2. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 (25% delle economie), è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti del Welfare integrativo, come previsto dall'art. 82, comma 2, CCNL-2022.
3. Le risorse di cui al comma 1 sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei Piani di razionalizzazione e i conseguenti risparmi siano stati certificati dall'organo di revisione.
4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.
5. La ripartizione degli incentivi tra il personale dipendente è operata dal Dirigente competente in materia secondo i seguenti criteri:
 - qualità dell'apporto personale correlato all'inquadramento ed all'attività svolta;
 - apporto operativo nelle varie fasi dell'attività anche correlato alla presenza in servizio.

Art. 24 – Compensi per i messi notificatori

[art. 54 CCNL-2000](#) e [art. 80 comma 2 lett. h\) CCNL-2022](#)

1. Ai sensi dell'art. 54 del CCNL 14.9.2000, l'Ente verifica annualmente l'esistenza delle condizioni finanziarie al fine di destinare al fondo delle risorse decentrate una quota parte del rimborso delle spese per ogni atto di notificazione effettuato per conto dell'amministrazione finanziaria, da destinare all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. La quota destinabile agli incentivi sarà pari al 40% dell'importo complessivamente incassato nell'anno precedente a titolo di rimborsi per notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione finanziaria, previo scorporo degli oneri previdenziali e dell'Irap a carico dell'Ente.
3. La quota massima di incentivo economico per ciascun dipendente sarà determinata in relazione al numero di notifiche effettuate nell'anno.
4. L'incentivo è determinato applicando alla quota massima di cui al precedente comma 3, la percentuale di distribuzione corrispondente al punteggio della valutazione della performance individuale ottenuto secondo la seguente tabella:

Punteggio performance individuale	% Incentivo assegnato
Da 7,51 a 10,00	100%
Da 6,01 a 7,50	75%
Da 5,01 a 6,00	50%
Da 0 a 5,00	0

Art. 25 – Compensi ISTAT

[art. 70-ter CCNL-2018](#) e [art. 80 comma 2 lett. g\) CCNL-2022](#)

1. Ai sensi dell'art. 70-ter del CCNL-2018, possono essere corrisposti specifici compensi al personale impiegato in attività connesse ad indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti purchè rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfettario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge; il contributo dell'ISTAT è onnicomprensivo di tutte le spese per cui la quota che residua dopo la sottrazione della parte destinata alla copertura delle spese generali del Comune è destinata a coprire tutti gli oneri: incentivo lordo al personale, oneri contributivi e assicurativi e Irap.
3. La quota destinata all'incentivazione del personale confluisce nel fondo per le risorse decentrate ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. c), del CCNL-2022 ed è erogata in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017.
4. L'incentivo di cui all'art. 70-ter del CCNL-2018 remunera le sole attività connesse alle indagini ISTAT svolte fuori dall'ordinario orario di lavoro e che risultino dal sistema di rilevamento presenze mediante timbratura con apposito codice; non si dà luogo ad alcuna remunerazione aggiuntiva per le prestazioni connesse a indagini statistiche e censimenti effettuate nell'ordinario orario di lavoro.
5. Le tariffe da applicare sono analoghe a quelle per le prestazioni di lavoro straordinario.
6. Il dirigente competente, con proprio atto individua il personale, programma le attività e i tempi delle stesse, assegna i compiti e stabilisce il relativo budget di risorse per il pagamento degli incentivi di cui trattasi.

Art. 26 – Incentivi economici per personale utilizzato in attività di docenza

[art. 7, comma 4, lett. af\) CCNL-2022](#)

[art. 55 comma 8 CCNL-2022](#)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera af) e 55, comma 8, del CCNL-2022, le parti concordano che al personale dipendente, qualificato, individuato nell'organico, da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per il percorso formativo rivolto al personale dell'ente, viene corrisposto un incentivo economico, a valere sul fondo delle risorse decentrate, pari a euro 20,00 (importo lordo dipendente) per ogni ora di lezione frontale.
2. Le attività formative dovranno sempre prevedere un test finale di apprendimento e un questionario di gradimento sul contenuto dell'attività formativa, sul materiale didattico e sulle competenze del formatore.
3. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.
4. La disposizione del presente articolo troverà applicazione a decorrere dall'effettiva attuazione di quanto disposto dall'art. 55, comma 8, del CCNL-2022.

CAPO VI – Performance organizzativa e individuale e Retribuzione di risultato

Art. 27 – Disciplina della performance

art. 7, comma 4, lett. b) CCNL-2022

art. 7, comma 4, lett. ae) CCNL-2022

art. 80, comma 2 lett. a) e b)

1. Le parti si accordano per definire le risorse destinate a remunerare rispettivamente la performance organizzativa e quella individuale del personale dipendente non dirigente a tempo indeterminato - ad eccezione del personale con incarichi di Elevata Qualificazione per cui si rimanda all'art. 29 del presente contratto - del personale dipendente a tempo determinato, del personale impiegato con contratto di somministrazione nonché del personale comandato presso l'ente.
2. Le risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance di cui all'art. 80 comma 2, lett. a) e b) del CCNL-2022 vengono ripartite secondo le seguenti quote:
 - a) 20% per l'incentivazione della performance organizzativa;
 - b) 80% per l'incentivazione della performance individuale.
3. La distribuzione dei premi collegati alla performance organizzativa e a quella individuale di cui alle lett. a) e b) del comma 2, viene effettuata sulla base di coefficienti calcolati secondo i fattori di seguito indicati:

A) COEFFICIENTE RELATIVO ALL'INQUADRAMENTO:

si prendono a riferimento le Aree di inquadramento professionale (Area degli Operatori esperti – Area degli Istruttori – Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni) e i valori riferiti ad uno stipendio medio per ciascuna Area dato dall'importo dello stipendio tabellare + n. 3 differenziali stipendiali nei valori standard della Tabella A del CCNL-2022, come definito dalle norme contrattuali nel tempo vigenti. Tale coefficiente prevede l'assegnazione di un valore pari ad 1 all'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni calcolando in proporzione i valori delle altre Aree, secondo la tabella di seguito riportata:

Area	Stipendio tabellare + n. 3 differenziali	Coeff. per Area
Area degli Operatori esperti	1.736,21	0,7537
Area degli Istruttori	1.955,82	0,8490
Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni	2.303,60	1

I suddetti valori verranno riproporzionati in relazione all'orario di lavoro.

B) COEFFICIENTE RELATIVO ALLA VALUTAZIONE:

COEFFICIENTE B1: ai fini dell'attribuzione del premio correlato alla performance organizzativa, si considera il punteggio ottenuto nella relativa scheda n. 1 "performance organizzativa" secondo la scala di valutazione da 0 a 10;

COEFFICIENTE B2: ai fini dell'attribuzione del premio correlato alla performance individuale, viene considerata la media aritmetica dei punteggi conseguiti nella scheda n. 2 "obiettivi/attività" e nella scheda n. 3 "comportamenti organizzativi", secondo la scala di valutazione da 0 a 10.

Per la procedura valutativa riferita agli ambiti di cui sopra, si rimanda a quanto previsto nella Metodologia di valutazione della performance.

Il personale potrà accedere ai premi correlati alla performance organizzativa e a quella individuale solo subordinatamente al raggiungimento di una soglia minima conseguita nelle schede di valutazione n. 2 “Obiettivi/Attività” e n. 3 “Comportamenti organizzativi” pari o superiore a punti 6 calcolati come media dei punteggi.

C) PERIODI DI SERVIZIO:

a tal fine vengono conteggiate tutte le assenze, con esclusione delle assenze per:

- Ferie;
- Recupero festività soppresse;
- Recupero lavoro straordinario;
- Riposo compensativo;
- Giorni di permesso di cui agli articoli 40 (permessi retribuiti), 41 (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari), 43 (Congedi per le donne vittime di violenza) e 45 commi 2-3 e 4 (Congedi dei genitori con retribuzione intera), CCNL-2022;
- Permessi art. 33 commi 3 e 6 L. 104/1992;
- Permessi sindacali.

Al fine di determinare il premio correlato alla performance organizzativa spettante a ciascun dipendente viene effettuato il seguente calcolo:

D1) COEFFICIENTE FINALE DEL DIPENDENTE: $A \times B1 \times C$

E1) ENTITÀ DEL PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA SPETTANTE A CIASCUN DIPENDENTE

= (D1/sommatoria D1 di tutti i dipendenti) x Fondo performance organizzativa

Al fine di determinare il premio correlato alla performance individuale spettante a ciascun dipendente viene effettuato il seguente calcolo:

D2) COEFFICIENTE FINALE DEL DIPENDENTE: $A \times B2 \times C$

E2) ENTITÀ DEL PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE SPETTANTE A CIASCUN DIPENDENTE

= (D2/sommatoria D2 di tutti i dipendenti) x Fondo performance individuale

Lo stesso viene rettificato da quanto previsto all’art. 30 ai fini della correlazione tra incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge e premi di performance.

F) ENTITA’ COMPLESSIVA DEL PREMIO: $E1 + E2$ come esplicitato nella seguente formula:

$$\left[\frac{(A * B1 * C)}{(\sum A + \sum B1 + \sum C)} * \text{Fondo performance organizzativa} \right] + \left[\frac{(A * B2 * C)}{(\sum A + \sum B2 + \sum C)} * \text{Fondo performance individuale} \right]$$

4. Per il personale impiegato con contratto di somministrazione, per il quale le risorse devono essere previste nell’ambito del finanziamento complessivo a tal fine destinato, la determinazione del budget da destinare al premio viene effettuata considerando per ogni lavoratore il valore medio pro capite del premio dei dipendenti appartenenti alla stessa categoria

economica, rapportato al periodo e all'orario medio di lavoro e alla media della valutazione. Al fine di determinare il premio correlato alla performance organizzativa e individuale spettante a ciascun soggetto si applicano le stesse regole previste al comma 2.

Art. 28 – Differenziazione del premio individuale

art. 81 CCNL-2022

1. Ad una percentuale massima del 1,5% dei dipendenti ammessi al sistema premiante, con arrotondamento all'unità superiore, che nell'ambito della performance individuale conseguano le valutazioni più elevate secondo la metodologia di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio ad essa correlato, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di valutazione.

2. Il budget da destinare alla maggiorazione del premio individuale è determinato come segue:

Valore Medio pro-capite teorico (VMPT) = Risorse destinate alla performance individuale di cui all'art. 27 comma 2 lett. b) / n. dipendenti beneficiari del premio individuale

Maggiorazione teorica da attribuire (MT) = VMPT * 30%

N. massimo dipendenti beneficiari della maggiorazione (ND) = n. dipendenti beneficiari del premio individuale * 1,5%

BUDGET = MT * ND come esplicitato nella seguente formula:

$$\left[\frac{\text{Risorse destinate alla Performance individuale di cui all'art. 27 c. 2 lett. b)}}{\text{N. dipendenti beneficiari del premio individuale}} * 30\% \right] * \text{n.max dipendenti (1,5\% del totale)}$$

Tale budget deve essere decurtato dall'ammontare complessivo delle risorse da destinare alla performance individuale di cui all'art. 27 comma 2 lett. b).

3. A seguito della definitiva ripartizione delle risorse destinate al premio di performance individuale, viene determinato il valore medio pro-capite effettivo e la maggiorazione del 30% dello stesso.

Il numero dei premi da attribuire è determinato nel modo seguente:

N. premi da attribuire = Budget di cui al comma 2 / maggiorazione 30%

Nel caso in cui il numero dei premi risulti superiore alla percentuale massima individuata al comma 1, il valore sarà riportato alla soglia massima individuata.

4. Qualora le maggiorazioni dei premi attribuite risultano inferiori al budget di cui al comma 2, le eventuali risorse residue costituiranno economia del fondo da portare all'anno successivo.

5. In caso di parità di punteggio si terrà conto dei criteri sotto indicati con il seguente ordine di priorità:

- non aver percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;
- media delle valutazioni della performance individuale degli ultimi 3 anni;
- anzianità di servizio complessivamente maturata nell'Ente.

Art. 29 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

art. 7, comma 4, lett. v) CCNL-2022

1. Le risorse per la retribuzione di risultato del personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione vengono ripartite come segue:
 - a) 20% per l'incentivazione della performance organizzativa;
 - b) 80% per l'incentivazione della performance individuale.
2. La distribuzione dei premi collegati alla performance organizzativa e a quella individuale di cui alle lett. a) e b) del comma 1, viene effettuata sulla base dei seguenti coefficienti:

A) COEFFICIENTE RELATIVO ALLA VALUTAZIONE:

COEFFICIENTE B1: ai fini dell'attribuzione del premio correlato alla performance organizzativa, si considera il punteggio ottenuto nella relativa scheda n. 1 "performance organizzativa" secondo la scala di valutazione da 0 a 10;

COEFFICIENTE B2: ai fini dell'attribuzione del premio correlato alla performance individuale, viene considerata la media aritmetica dei punteggi conseguiti nella scheda n. 2 "obiettivi/attività" e nella scheda n. 3 "comportamenti organizzativi", secondo la scala di valutazione da 0 a 10.

B) PERIODI DI SERVIZIO:

a tal fine vengono conteggiate tutte le assenze, con esclusione delle assenze per:

- Ferie;
- Recupero festività soppresse;
- Recupero lavoro straordinario;
- Riposo compensativo;
- Giorni di permesso di cui agli articoli 40 (permessi retribuiti), 41 (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari), 43 (Congedi per le donne vittime di violenza) e 45 commi 2-3 e 4 (Congedi dei genitori con retribuzione intera), CCNL-2022;
- Permessi art. 33 commi 3 e 6 L. 104/1992;
- Permessi sindacali.

Al fine di determinare il premio correlato alla performance organizzativa spettante a ciascun dipendente viene effettuato il seguente calcolo:

D1) COEFFICIENTE FINALE DEL DIPENDENTE: $B1 \times C$

E1) ENTITÀ DEL PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA SPETTANTE A CIASCUN DIPENDENTE

= $(D1/\text{somatoria } D1 \text{ di tutti i dipendenti}) \times \text{Fondo performance organizzativa}$

Al fine di determinare il premio correlato alla performance individuale spettante a ciascun dipendente viene effettuato il seguente calcolo:

D2) COEFFICIENTE FINALE DEL DIPENDENTE: $B2 \times C$

E2) ENTITÀ DEL PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE SPETTANTE A CIASCUN DIPENDENTE

= $(D2/\text{somatoria } D2 \text{ di tutti i dipendenti}) \times \text{Fondo performance individuale}$

Lo stesso viene rettificato da quanto previsto all'art. 30 ai fini della correlazione tra incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge e premi di performance.

F) ENTITA' COMPLESSIVA DEL PREMIO: E1 + E2 come esplicitato nella seguente formula:

$$\left[\frac{(B1 * C)}{(\sum B1 + \sum C)} * \text{Fondo performance organizzativa} \right] + \left[\frac{(B2 * C)}{(\sum B2 + \sum C)} * \text{Fondo performance individuale} \right]$$

Per la procedura valutativa riferita agli ambiti di cui sopra, si rimanda a quanto previsto nella Metodologia di valutazione della performance.

Il personale potrà accedere ai premi correlati alla performance organizzativa e a quella individuale solo subordinatamente al raggiungimento di una soglia minima conseguita nelle schede di valutazione n. 2 "Obiettivi/Attività" e n. 3 "Comportamenti organizzativi" pari o superiore a punti 6 calcolati come media dei punteggi.

Art. 30 – Correlazione tra incentivi, derivanti da specifiche disposizioni di legge, spettanti al personale e premi correlati alla performance/retribuzione di risultato

[art. 7, comma 4, lett. j\) CCNL-2022](#)

1. Al fine di ottenere una distribuzione più equilibrata delle somme incentivanti la performance/retribuzione di risultato dei dipendenti, viene posto in essere un sistema di armonizzazione tra premi destinati alla performance/retribuzione di risultato e incentivi specifici, che opererà sia per il personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione che per il rimanente personale.
2. Rientrano tra gli incentivi specifici di cui al precedente comma:
 - i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale e rientranti nelle previsioni di cui all'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.05.2018, richiamato dall'art. 79 comma 2 lett. a) del CCNL del 16.11.2022 (es. incentivi per funzioni tecniche, compensi professionali avvocatura, recupero evasione tributaria, compensi Istat, servizi conto terzi);
 - i compensi correlati a servizi prestati in relazione a: contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, prestazioni dietro corresponsione di un contributo da parte dell'utenza (art. 67 comma 3 lett. a) CCNL 21.05.2018, richiamato dall'art. 79 comma 2 lett. a) del CCNL del 16.11.2022);
 - i compensi correlati a progetti speciali.
3. Il sistema di armonizzazione opererà in forma progressiva tra l'importo dei compensi liquidati nell'annualità e il premio destinato alla performance/retribuzione di risultato riferito alla stessa annualità erogato nell'anno successivo.
4. Con riferimento al personale dipendente titolare ovvero non titolare di Elevata Qualificazione, tale meccanismo prevede l'applicazione di una percentuale di riduzione (x) del premio di produttività/retribuzione di risultato totale spettante calcolata secondo la seguente formula:

$$x = Is \times 0,01 \text{ se } 100 \leq Is \leq 9.000;$$

$$x = 0 \text{ se } Is < 100$$

$$x = 0,9 \text{ se } Is > 9.000,$$

dove Is = incentivi specifici percepiti.

La riduzione del premio di produttività di cui sopra non si applica se risulta di importo inferiore a 150 euro.

A titolo esemplificativo la riduzione opera come riportato nella tabella A sottostante:

TABELLA A

Ipotesi produttività di € 1.100,00

Compensi	% riduzione interpolata	% riduzione effettiva	Riduzione teorica	Riduzione reale	Produttività erogata
100	1%	1%	11	0	1100
250	3%	3%	27,5	0	1100
500	5%	5%	55	0	1100
900	9%	9%	99	0	1100
1000	10%	10%	110	0	1100
1500	15%	15%	165	165	935
2000	20%	20%	220	220	880
2500	25%	25%	275	275	825
3000	30%	30%	330	330	770
3500	35%	35%	385	385	715
4000	40%	40%	440	440	660
4500	45%	45%	495	495	605
5000	50%	50%	550	550	550
5500	55%	55%	605	605	495
6000	60%	60%	660	660	440
6500	65%	65%	715	715	385
7000	70%	70%	770	770	330
7500	75%	75%	825	825	275
8000	80%	80%	880	880	220
8500	85%	85%	935	935	165
9000	90%	90%	990	990	110
9500 e oltre	95%	90%	990	990	110

5. Le somme non erogate per effetto dell'applicazione del comma 4 incrementano le risorse destinate rispettivamente alla performance individuale del personale dipendente e la retribuzione di risultato delle E.Q. e sono distribuite tra coloro che non percepiscono altri compensi di cui al comma 2 del presente articolo.

Art. 31 – Premi correlati al raggiungimento di obiettivi (Progetti speciali)

[art. 81, comma 4, CCNL-2022](#)

1. Annualmente l'amministrazione può individuare specifici progetti di miglioramento destinando a tal fine risorse specifiche. A tale scopo, su proposta dei dirigenti competenti, vengono individuati i servizi su cui si vuole intervenire per realizzare o consolidare miglioramenti qualitativi concreti, tangibili e verificabili. La proposta, completa degli obiettivi che si

intendono conseguire, degli standard di risultato, dei tempi di realizzazione e dei sistemi di verifica a consuntivo, deve riferirsi ad obiettivi indicati nel PIAO.

2. La valutazione del progetto in termini di oggettivo miglioramento dei servizi è di competenza dell'OIV cui deve pervenire anche, a consuntivo, a fine di verifica e certificazione, la rendicontazione da parte del dirigente del servizio proponente contenente l'illustrazione del risultato raggiunto.
3. Nell'ambito dei progetti l'incentivo viene ripartito all'interno del gruppo di lavoro, individuato dal Dirigente il quale effettua una relazione dettagliata sulle concrete attività svolte da ciascuno dei componenti del gruppo di lavoro. Dalla relazione deve risultare il contributo apportato da ciascuno dei dipendenti coinvolti. La relazione si conclude con una proposta di ripartizione delle somme a disposizione tra i vari componenti del gruppo di lavoro sottoposta all'approvazione dell'OIV.

CAPO VII – Sezioni speciali

[Artt. da 85 a 103, CCNL-2022](#)

Personale della Polizia Locale:

Gli articoli seguenti (artt. 32 e 33) si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e con essi si dà attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) e w) del CCNL-2022.

Art. 32 – Indennità di servizio esterno

[art. 7, comma 4, lett. e\) CCNL-2022](#)

[art. 100 CCNL-2022](#)

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale che, in via continuativa e quindi in maniera non saltuaria o occasionale, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza sul territorio, fuori dagli uffici, ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 7,00 al giorno.
Nei casi in cui, per particolari esigenze organizzative dell'Ente, o, in quelli di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni, non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità è riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni e che risultano dal sistema di rilevamento presenze mediante timbratura con apposito codice. L'indennità non viene corrisposta per le giornate di assenza a qualunque titolo. Il Comandante della Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL-2022;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

Art. 33 – Indennità di funzione

art. 7, comma 4, lett. w) CCNL-2022

art. 97 CCNL-2022

1. L'indennità di cui all'art. 97 CCNL-2022, viene erogata annualmente al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di incarico di EQ) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di funzione si tiene conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità, delle particolari responsabilità che il personale riveste nello svolgimento di attività svolte a seguito di patti e accordi prefettizi e progetti istituzionali di altra natura, dal punto di vista del controllo del Territorio (ad es. rilevamento e gestione dei sinistri stradali, controllo pubblici esercizi e della viabilità in genere, ecc.). Le responsabilità in argomento riguardano funzioni, che pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza, siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche.
3. L'indennità 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. 97 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nelle successive Tabelle, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Dirigente;
 - b) l'incarico viene attribuito dal Dirigente competente con atto scritto, da emanare entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di inizio dell'incarico, nel caso in cui l'incarico abbia inizio il 1° gennaio, oppure successivamente per gli incarichi che hanno una decorrenza diversa;
 - c) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
 - d) il compenso è connesso al grado rivestito e alle connesse responsabilità formalmente attribuite.
4. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità di funzione.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 comma 5 del CCNL-2022;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL-2022;
 - d) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL-2022;
 - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

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 giorni di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che ai fini del servizio prestato vengono conteggiate tutte le assenze, con esclusione delle assenze per:
- Ferie;
 - Recupero festività soppresse;
 - Recupero lavoro straordinario;
 - Riposo compensativo;
 - Giorni di permesso di cui agli articoli 40 (permessi retribuiti), 41 (Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari), 43 (Congedi per le donne vittime di violenza) e 45 commi 2-3 e 4 (Congedi dei genitori con retribuzione intera), CCNL-2022;
 - Permessi art. 33 commi 3 e 6 L. 104/1992;
 - Permessi sindacali
7. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.
8. Le fattispecie e gli importi dell'indennità di funzione alle quali il Dirigente dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nelle successive Tabelle

PERSONALE AREA DEI FUNZIONARI ED EQ

MISURA DELL'INDENNITÀ DI FUNZIONE					
N.	COMPITI	SOTTO TENENTE	TENENTE	CAPITANO	MAGGIORE
1.	Compiti legati a processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche con coordinamento di altro personale di qualifica/grado pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più Unità Operative	1.450,00	1.550,00	1.650,00	1.750,00
2.	Responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità con autonomia funzionale, che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche	1.450,00	1.550,00	1.650,00	1.750,00

Nel caso in cui ricorrano entrambe le fattispecie di cui ai numeri 1 e 2, l'importo massimo attribuibile è pari a:

- € 1.950,00 per Sottotenente
- € 2.050,00 per Tenente
- € 2.150,00 per Capitano

- € 2.250,00 per Maggiore

PERSONALE AREA DEGLI ISTRUTTORI

MISURA DELL'INDENNITÀ DI FUNZIONE				
N.	COMPITI	AGENTE SCELTO	APPUNTATO	APPUNTATO SCELTO
1.	Compiti di coordinamento di altro personale di qualifica/grado pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale e/o autonomia operativa nella gestione di mezzi, attrezzature e dotazioni per l'intera S.O. / U.O.	1.300,00	1.400,00	1.500,00
2.	Responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate	1.300,00	1.400,00	1.500,00

Nel caso in cui ricorrano entrambe le fattispecie di cui ai numeri 1 e 2, l'importo massimo attribuibile è pari a:

- € 1.550,00 per Agente scelto
- € 1.650,00 per Agente
- € 1.750,00 per Appuntato scelto

Art. 34 – Utilizzo dei proventi delle violazioni al Codice della Strada

[art. 98 CCNL-2022](#)

1. Ai sensi dell'art. 98 CCNL-2022, i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. L'importo annualmente destinato ai compensi di cui al comma 1 è stabilito dalla Giunta Comunale con apposita deliberazione.
3. I beneficiari degli istituti di cui al comma 1 lett. a) e b) sono i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato in servizio presso la S.O. Sicurezza nell'anno al quale si riferiscono le violazioni accertate per almeno 6 mesi; per le finalità di cui alla lett. b) occorre

inoltre che il dipendente sia in servizio alla data di riconoscimento del beneficio. E' inoltre beneficiario il personale comandato in entrata che possieda i suddetti requisiti.

4. L'importo complessivo determinato dall'Amministrazione ai fini di cui al comma 1 lett. a) e b), al netto degli oneri a carico dell'Ente, viene ripartito in parti uguali tra tutti i dipendenti beneficiari fino ad un importo massimo pro capite rispettivamente di € 1.000,00 e di € 150,00.
5. Gli eventuali maggiori introiti derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie di cui al presente articolo saranno utilizzati – in quanto non soggetti al limite di cui all'art. 23 D.lgs. n. 75/2017 – nell'ambito del fondo delle risorse decentrate, laddove sia riscontrabile la sussistenza delle condizioni di legge e la compatibilità con l'equilibrio del bilancio di previsione.

Art. 35 – Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato

art. 56-ter CCNL-2018

1. Per le prestazioni della Polizia Locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative ad attività di sicurezza e polizia stradale, necessarie per lo svolgimento di servizi in occasione di eventi di carattere privato e i cui oneri sono sostenuti dagli stessi, è dovuto uno specifico compenso ai sensi dell'art. 56-ter del CCNL 21.05.2018.
2. Le ore di servizio aggiuntivo svolte dal personale al di fuori dell'ordinario orario di lavoro per le esigenze di cui al comma 1 sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quello previsto per il lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 comma 5 del CCNL-2022; le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del limite massimo di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 4 CCNL 01.04.1999 e all'art. 32 comma 3 CCNL-2022 e nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario di cui al medesimo art. 14 del CCNL 01.04.1999.
3. Nel caso di prestazione aggiuntive svolte di domenica o nei giorni di riposo settimanale, i dipendenti della Polizia Locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiunta.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui al presente articolo sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate nell'ambito delle risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori secondo la disciplina definita in apposito regolamento comunale.

Personale educativo e scolastico

Art. 36 – Incentivi economici per il personale educativo degli asili nido e delle scuole d'infanzia

art. 86 comma 7 e art. 87 comma 5 CCNL-2022

1. Ai sensi degli artt. 86, comma 7, e 87, comma 5, del CCNL-2022, al personale docente delle scuole dell'infanzia e al personale educativo degli asili nido viene erogato un incentivo economico volto a compensare le ulteriori attività richieste al suddetto personale oltre il calendario scolastico e comunque non eccedenti la durata complessiva di 4 settimane.
2. La quota massima di incentivo economico per ciascun dipendente ammonta ad € 300,00 lordi per ogni settimana lavorata (n. 5 giornate) nell'ambito delle ulteriori attività assegnate al

personale educativo nel periodo estivo. Nel caso in cui l'attività venga resa per un numero inferiore di giornate, il compenso sarà proporzionalmente ridotto.

3. L'incentivo individuato al comma 2 verrà erogato in base alle risultanze dell'indagine di customer riferita all'attività svolta secondo la seguente tabella:

Risultanza customer	% Incentivo assegnato
Eccellente	100%
Ottimo	75%
Buono	50%
Insoddisfacente	0

4. La somma destinata a tale incentivo verrà individuata nell'atto organizzativo dei servizi aggiuntivi da adottare all'inizio dell'anno scolastico e comunque non oltre il 30 novembre di ogni anno.

CAPO VIII – Welfare integrativo

Art. 37 – Le attività del “Welfare integrativo”

[art. 7, comma 4, lett. h\) CCNL-2022](#)

[art. 82 CCNL-2022](#)

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera h), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue, per ciò che concerne il Welfare integrativo, disciplinato dall'articolo 82 del CCNL medesimo.
2. Per il finanziamento delle attività del Welfare integrativo verranno utilizzate le risorse derivanti dall'utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c) e 5, del D.Lgs. n. 285/1992, come previsto dall'art. 98 comma 1 lett. b) CCNL-2022.
Tali risorse verranno utilizzate per il Personale della Polizia Locale secondo quanto previsto dall'art. 34 del presente CCI.
3. Per il finanziamento di ulteriori attività di Welfare a favore dei dipendenti, ad esclusione di quelli della Polizia Locale, verranno utilizzate le seguenti risorse:
 - quota parte del Fondo delle risorse decentrate come stabilito dall'art. 8 del presente CCI;
 - somme derivanti da eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate ai sensi dell'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011 (Piani di razionalizzazione), come previsto dall'art. 23, comma 2 del presente CCI.
4. Le risorse di cui al comma 3 verranno utilizzate a titolo di rimborso spese asilo nido, trasporto scolastico, spesa libri di testo, spesa abbonamento TPL, nel limite di € 150,00 per dipendente. Le stesse saranno erogate previa presentazione di idonea documentazione attestante il costo sostenuto.
5. I benefici di cui al comma 4 verranno erogati ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato che hanno prestato servizio nell'anno per almeno 8 mesi.
6. Nel caso in cui le risorse di cui al comma 3 non siano sufficienti per erogare il contributo a tutti i dipendenti che ne hanno fatto richiesta, verrà redatta una graduatoria in base alla situazione

economica del nucleo familiare desunta dalla certificazione ISEE in corso di validità alla data di pubblicazione del bando. I criteri di preferenza in situazione di parità sono in ordine i seguenti:

- a. numero di figli minori conviventi e a carico
- b. figli maggiorenni fino al compimento del ventiseiesimo anno di età se studente e disoccupato iscritto in prima classe, oltre che convivente e a carico, ovvero senza limiti di età se invalido permanentemente inabile al lavoro
- c. età anagrafica del dipendente con preferenza il più giovane.

TITOLO III – RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I – Istituti collegati all’orario di lavoro

Art. 38 – Reperibilità

[art. 7, comma 4, lett. i\) CCNL-2022](#)

[art. 7, comma 4, lett. k\) CCNL-2022](#)

[art. 24 CCNL-2018](#)

1. In attuazione agli articoli 24 del CCNL-2018 e 7, comma 4, lettere i) e k) del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue:
 - l’istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall’ente;
 - ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per non più di 8 volte al mese. Il limite di “8 volte al mese” deve essere correttamente inteso come equivalente a “8 periodi”, dovendosi conteggiare ogni “periodo” nell’ambito di una giornata di 24 ore.
2. L’istituto è remunerato con la somma di € 13,00 per 12 ore di reperibilità.
3. Gli importi di cui sopra sono incrementati in relazione al numero di ore effettuate nel caso di periodi di reperibilità superiori alle 12 ore.

Art. 39 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

[art. 7, comma 4, lett. o\) CCNL-2022](#)

[art. 7, comma 4, lett. s\) CCNL-2022](#)

[artt. 32 e 33 CCNL-2022](#)

1. In applicazione degli articoli 7, comma 4, lettere o) e s) e degli artt. 32, comma 3, e 33, comma 2, del CCNL-2022, le parti concordano che:
 - a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell’organico dell’ente, su motivata richiesta del dirigente e previa autorizzazione del dirigente della U.O. Risorse umane, non può superare le 250 annue;
 - b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 90.

Art. 40 – Orario massimo di lavoro settimanale

art. 7, comma 4, lett. r) CCNL-2022

art. 29 comma 2 CCNL-2022

1. In applicazione degli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti tipologie di lavoratori:
 - personale addetto all'assistenza agli organi istituzionali (autisti di rappresentanza);
 - personale inserito nel servizio di pronto intervento;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

Art. 41 – Flessibilità dell'orario di lavoro

art. 7, comma 4, lett. p) CCNL-2022

art. 36 CCNL-2022

1. Per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, ai dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali o familiari può essere concessa, su richiesta al proprio dirigente e compatibilmente con le esigenze di servizio, una flessibilità oraria in entrata e in uscita maggiore rispetto a quella adottata dall'ufficio di appartenenza.
2. Sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile i dipendenti che si trovino nelle condizioni di cui all'art. 36 comma 4 del CCNL-2022 con estensione alle situazioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di scuole secondarie di primo grado e in presenza di situazioni sanitarie certificate, anche ai sensi dell'art. 8 del d.lgs. n. 81/2015.
3. Le parti valorizzano il lavoro agile quale istituto che garantisce la conciliazione vita-lavoro, impegnandosi, ciascuna per quanto di competenza, all'adozione di atti nel rispetto delle norme in materia vigenti, con particolare riferimento a quanto in esse dettato per le PPAA. I lavoratori in modalità agile non subiscono penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e progressioni di carriera, della valutazione della performance e del riconoscimento dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi nazionali e decentrati in vigore.

TITOLO IV – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 42 – Salute e sicurezza sul lavoro

art. 7, comma 4, lett. m) CCNL-2022

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro e di prevenzione delle malattie professionali, con particolare attenzione a problematiche specifiche legate a singoli ambienti di lavoro, mansioni o attrezzature e al perseguimento del benessere psico-fisico dei lavoratori.
2. L'Amministrazione si impegna a garantire l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite ai RLS dall'art. 50 del D.lgs. 81/08 e applica nei loro confronti le stesse tutele previste dalla legge

per le rappresentanze sindacali; garantisce ai rappresentanti una formazione adeguata a cui gli stessi si impegnano a partecipare.

3. Le parti concordano che il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è pari al numero delle sigle sindacali presenti in RSU e gli stessi sono eletti o designati nell'ambito dei componenti delle relative rappresentanze sindacali; la durata in carica è pari a tre anni o comunque pari alla durata della RSU medesima; nel caso di dimissioni della RSU il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni ed entro lo stesso termine le parti si impegnano a proclamare o formalizzare i nuovi RLS eletti.

Nello stesso termine, in caso di dimissioni di un RLS, la RSU designa in sua sostituzione, al proprio interno, il nuovo rappresentante per la sicurezza.

4. Al rappresentante per la sicurezza competono ogni anno 40 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni oltre al tempo necessario all'espletamento delle funzioni di cui ai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'art. 50 del D.lgs. 81/08, da considerare tempo di lavoro.
5. I RLS partecipano alla riunione periodica di cui all'art. 35 del D.lgs. 81/08 che il datore di lavoro indice almeno una volta l'anno con congruo anticipo, con convocazione e ordine del giorno scritti cui segue verbale; in un'ottica di partecipazione e collaborazione, anche nei casi non previsti specificamente dalla legge, i RLS possono sempre essere consultati o informati e possono chiedere di essere sentiti dal datore di lavoro cui possono fare proposte in materia di prevenzione.
6. I RLS hanno diritto a ricevere le informazioni e la documentazione in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e a farne un uso strettamente connesso alle funzioni attribuite; in particolare, sono tenuti al rispetto del Regolamento UE n. 679/2016 e del D.lgs. 196/2003 e s.m.i., in materia di protezione dei dati personali, e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle predette funzioni.

Art. 43 – Innovazioni tecnologiche

art. 7, comma 4, lett. t) CCNL-2022

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

TITOLO V – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 44 – Erogazione dei trattamenti accessori

1. I dirigenti responsabili di ogni singola struttura, previa verifica della sussistenza dei presupposti legittimanti, autorizzano il pagamento dei trattamenti economici accessori in favore del personale assegnato mediante comunicazione scritta al dirigente della U.O. Risorse Umane da inviare entro i termini previsti.
2. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi trattamento accessorio è riscontrato costantemente e comunque, con cadenza periodica, a cura del competente dirigente e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato alla U.O. Risorse Umane.

Art. 45 – Norma di rinvio

1. Per quanto non previsto nel presente CCI, si fa riferimento a quanto previsto dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, ove compatibili con le vigenti disposizioni di legge.