



# COMUNE DI TORRETTA

Città metropolitana di Palermo

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEFINITIVO (CCD) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

(ATTUATIVO DEL CCNL 16 NOVEMBRE 2022 DELLE FUNZIONI LOCALI)

• Il giorno *17* del mese di *febbraio* dell'anno 2025, alle ore 15 presso i locali comunali del comune di Torretta:

• **-I componenti della delegazione trattante di parte pubblica:**

Il Segretario Comunale dott.ssa Claudia Faranda - Presidente

Il Responsabile del I Settore – dott. ssa Marianna Gallina - componente

Il Responsabile del II Settore – dott. Sandro Sottile - componente

Il Responsabile del III Settore – sig. ra Maria Stella Candela - componente

Il Responsabile del IV Settore – arch. Dario Abbate - componente

**-La RSU del Comune, nelle persone di:**

- Calogero Di Maggio
- Giocchino Giordano
- Lucia Scalici
- Lorito Ignazina

### LE OO.SS. TERRITORIALI FIRMATARIE DEL CCNL DELLE FUNZIONI LOCALI:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	P [ ]	A [ ]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	P [ ]	A [ ]
OO.SS. Territoriale	CISL FP	P [ ]	A [ ]
OO.SS. Territoriale	CSA RAL	P [ ]	A [ ]

Cr  
G  
L  
L  
L  
L  
L  
L

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCDI) per il triennio 2023 – 2025.

<p><b>Per la delegazione di parte datoriale:</b></p> <p>Presidente <u>Cronio grande</u></p> <p>Componente <u>Conde N. S. iella</u></p> <p>Componente <u>San S. S. S.</u></p> <p>Componente</p>	<p><b>Per la delegazione sindacale:</b></p> <p>OO.SS. <u>Cronio grande</u> CISL - FP</p> <p>OO.SS. <u>Conde N. S. iella</u> CGIL - FP</p> <p>OO.SS. <u>San S. S. S.</u> UIL - FPL</p> <p>OO.SS. <u>San S. S. S.</u> CSA - RAL</p> <p><b>Per la RSU</b></p> <p>R.S.U. <u>Conde N. S. iella</u> Aziendale</p> <p>R.S.U. <u>San S. S. S.</u> Aziendale</p> <p>R.S.U. _____ Aziendale</p>
--	---

## INDICE

### CAPO I

#### Campo di applicazione, vigenza e ambiti del contratto

- Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 - Ambito di applicazione e durata
- Art. 3 - Vigenza e ambiti del contratto

## **CAPO II**

### **Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate**

- Art. 4 - Quantificazione delle risorse
- Art. 5 - Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione
- Art. 6 - Istituti contrattuali
- Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

## **CAPO III**

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

- Art. 8 - Principi generali
- Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 10 - Turnazioni
- Art. 11 - Reperibilità
- Art. 12 - Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
- Art. 13 - Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate

## **CAPO IV**

### **Criteri generali relativi alla incentivazione della performance organizzativa ed individuale (c.d. produttività)**

- Art. 14 - Premio correlato alla performance organizzativa
- Art. 15 - Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

## **CAPO V**

### **Altri compensi, incentivi e benefit**

- Art. 16 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art. 17 - Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997
- Art. 18 - Compensi previsti da disposizioni di legge
- Art. 19 - Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il recupero di evasione IMU e TARI
- Art. 20 - Welfare integrativo

## **CAPO VI**

### **Indennità e compensi aggiuntivi incarichi di E.Q.**

- Art. 21 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione
- Art. 22 - Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

## **CAPO VII**

### **Le progressioni economiche**

- Art. 23 - Progressioni economiche all'interno delle Aree

## **CAPO VIII**

### **Sezione Personale di Polizia Locale**

- Art. 24 - Premessa
- Art. 25 - Indennità per servizio esterno
- Art. 26 - Indennità di funzione

## **CAPO IX**

### **Istituti correlati all'orario di lavoro**

Art. 27 - Flessibilità dell'orario di lavoro  
Art. 28 - Lavoro straordinario e Banca delle ore

**CAPO X**

**Altre materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa**

Art. 29 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

**CAPO XI**

**Disposizioni diverse**

Art. 30 - Innovazioni tecnologiche  
Art. 31 - Formazione ed aggiornamento professionali

**CAPO XII**

**Clausole di verifica e norme finali**

Art. 32 - Interpretazione autentica delle clausole controverse  
Art. 33 - Verifiche dell'attuazione del contratto  
Art. 34 - Norme finali

**Allegato A -ponderazione dei criteri di valutazioni per le progressioni economiche all'interno delle aree**

## CAPO I

### CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

#### Art. 1

##### Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle 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 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
- b) 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;
- c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) 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";
- e) Il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi
- f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

#### Art.2

##### Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto decentrato 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, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro<sup>1</sup>, secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

<sup>1</sup> Relativamente al contratto di formazione e lavoro (art.3 del CCNL del 14.9.2000) è espressamente richiesto, ai fini della partecipazione dei lavoratori titolari di tali particolari rapporti di lavoro ai premi di produttività, un esplicito intervento abilitante della contrattazione decentrata integrativa, anche con riferimento al finanziamento degli stessi. (orient. App. ARAN 4/6/2011)

2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati,<sup>2</sup> qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori.

3. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti stessi.

4. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

5. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

### Art. 3

#### Vigenza e ambiti del contratto

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia triennale (nella parte normativa) salvo:

a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;

b) la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;

c) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

2. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro 90 giorni dall'adozione del bilancio o il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.

3. 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 saranno più applicabili. In tal caso, le Parti si riservano di riaprire la contrattazione sugli istituti contrattuali regolati nel presente contratto oggetto di modifiche normative o del CCNL.

4. Il presente CCDI 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.

5. La conoscenza del presente contratto ai dipendenti è garantita tramite la pubblicazione nell'apposita sezione "amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

2

Art.23, comma 1, del D.Lgs.n.276/2000, al lavoratore somministrato deve essere corrisposto un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'amministrazione utilizzatrice, ovviamente a parità di mansioni svolte.

Ae

**CAPO II**  
**Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate**

**Art. 4**  
**Quantificazione delle risorse**

1. La quantificazione annuale delle risorse 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 (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione.
2. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.
3. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire.
- Lg  
C  
OP

**Art. 5**  
**Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione**  
**(art. 16 comma 5 del d.l. n. 98/2011)**

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente - secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dall'organo politico dell'ente - con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente.
3. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo, ex art. 82, comma 2, CCNL-2022.
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 e compatibilmente con i limiti e i vincoli finanziari derivanti dalle vigenti disposizioni normative, anche in ordine alla situazione economico-finanziaria dell'ente.
- M  
U  
Lg

**Art. 6**  
**Istituti contrattuali**

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCNL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
- premi correlati alla performance organizzativa;
  - premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
  - compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl
- Lg  
M  
Lg

- 14.09.2000;
- indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
- indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
- indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
- indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
- indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-sexies CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
- indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-quinquies, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
- compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
- compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- risorse destinate all'attuazione dei piani *welfare* integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022;
- maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

#### Art. 7

#### Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

(art. 7, comma 4, lett. a)

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "*fondo risorse decentrate*") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente articolo 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
  - riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti, la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
    - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;

OK

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

3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.

OK

4. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove permangano economie anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

### CAPO III FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ'

4

#### Art. 8 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato di E.Q quale responsabile della massima struttura in cui è articolata la struttura burocratica dell'ente.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario EQ.
7. Le indennità del presente capo devono essere erogati entro il primo semestre dell'anno successivo

4

OK

OK

**Art. 9**  
**Indennità condizioni di lavoro**  
(art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022)  
art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018, per come modificato dal CCNL 16 novembre 2022, è istituita la indennità condizioni di lavoro.

2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di incarichi di elevate qualificazioni che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.

- La misura della predetta indennità è fissata in:
- **4,00 euro al giorno per le attività disagiate** intese come una condizioni e del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo **profilo/ ruolo/mansioni** Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- *ampia flessibilità del modello organizzativo del servizio, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate e uscite; diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi - formazione); svolgimento di attività presso uffici distaccati*
- **4,00 euro al giorno per le attività rischiose** intese quali prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi individuate secondo i seguenti fattori di rischio:
  - **utilizzo di materiali e/o di mezzi ed attrezzature che possono arrecare nocumento alla integrità fisica del dipendente**
  - **attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.**
- **1,00 euro al giorno per le attività di maneggio valori fino ad euro 2,500,00;**
- **2,00 euro al giorno per le attività di maneggio valori da euro 2.500,01 fino ad euro 10.000,00;**
- **4,00 euro al giorno per le attività di maneggio valori superiori ad euro 10.000,01;**  
L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:
  - ✓ *Economo comunale;*
  - ✓ *Agenti sub contabili individuati con provvedimento ufficiale;*
  - ✓ *Sostituti economi;*

4. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O. o E.Q., sulla base delle presenti disposizioni.

5. L'indennità viene erogata ogni 4 mesi in via posticipata, tenendo conto del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali attività e per la componente del maneggio tenendo conto

dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili.

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

#### **Art. 10 – Turnazioni**

*art. 7, comma 4, lett. l) Ccnl 16/11/2022*

*art. 7, comma 4, lett. z) Ccnl 16/11/2022*

*art. 7, comma 4, lett. ac) Ccnl 16/11/2022*

1. Il turno è l'attività svolta in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore, espletato in modo continuativo e senza interruzione, nel senso che esso richiede l'erogazione delle prestazioni per tutta la durata della fascia oraria interessata, senza alcuna interruzione qualunque sia la sua durata.

2. L'articolazione del turno è funzionale alle esigenze del servizio e quindi la sua definizione è di competenza del Responsabile di E.Q.

3. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno (previa, in tale ultimo caso, riconvocazione dei sindacati per la redistribuzione del fondo), in relazione all'articolazione adottata dall'ente. Si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni nel mese, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli resi in orario pomeridiano e/o serale, con uno scostamento che non può superare il 20% su base mensili.

4. In relazione all'art. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 30, comma 8, del CCNL-2022 le situazioni personali che, a richiesta, posso escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti: (il seguente è un elenco meramente esemplificativo):

- dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
- dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
- separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi
- titolari della L.104/92 art. 3, c.3;
- dipendenti che abbiano superato l'età anagrafica di 60 anni;

5. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti concordano sulla facoltà riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

6. Il pagamento della turnazione deve essere effettuato ogni 4 mesi in via posticipata.

#### **Art. 11 – Reperibilità**

*art. 7, comma 4, lett. i) Ccnl 16/11/2022*

*art. 7, comma 4, lett. k) Ccnl 16/11/2022*

1. Per i servizi di pubblica illuminazione - viabilità stradale- - protezione civile – servizio idrico – servizi demografici (stato civile-cimitero): viene istituito il servizio di pronta reperibilità.

2. L'indennità di reperibilità è remunerata con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato nel caso di svolgimento di questa attività in giornate festive, anche infrasettimanali o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

3. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a **8 (otto)** volte. Tale accordo ha durata temporanea per anni uno dalla data di sottoscrizione dell'accordo decentrato.
5. L'indennità di reperibilità, di cui ai commi 1 e 4 dell'art.24 del CCNL 2018 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38- bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario.
7. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata di riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
8. Le indennità in oggetto saranno corrisposte ogni quattro mesi.
9. La misura di questa indennità è aumentata a 12 euro per 12 ore per i dipendenti che sono collocati in reperibilità per più di 6 volte nell'arco dello stesso mese.
10. Si fa salva per il 2023 la disciplina vigente.

## **Art. 12**

### **Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

*(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)*

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, rientranti in una delle fattispecie indicate nell'art.84 del CCNL 16.11.2022, 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, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).
2. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità non deve essere generalizzata e sostitutiva della produttività, né volta a compensare competenze ascrivibili alle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 16.11.2022, secondo quanto previsto in via esemplificativa e non esaustiva dalle fattispecie dell'art.84 CCNL 16.11.2022.
3. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche posizioni non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento ma comportanti l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo avviene con atto formale di nomina con contestuale attribuzione del punteggio che andrà confermato al termine dell'esercizio. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale. Il titolare di incarico di E.Q. verifica

al termine di ogni anno in sede di conferma o rettifica, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

5. La presente indennità è in stretto legame al tempo di lavoro ragion per cui essa verrà riproporzionata in dodicesimi qualora il lavoratore risulti assente dal lavoro (non considerando le ferie) in maniera continuativa oltre un mese all'anno.

6. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità fino a 3.000,00 € è determinato in relazione alle seguenti variabili:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	
15 Punti max	Organizzazione (A)
21 Punti max	Complessità (B)
16 Punti max	Livello di autonomia (C)
30 Punti max	Gestione (D)
18 Punti max	Responsabilità (E)
100 punti	TOTALE

Organizzazione (A) max 15 punti	La pesatura delle attività gestite viene effettuata dai Responsabili di E.Q. e al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto: Complessità organizzativa (numero appartenenti all'ufficio: fino a uno, basso - a due medio - da tre in poi alto) (2-3-5) Grado relazioni esterne: basso-medio-alto (1-3-5) Grado relazioni interne: basso-medio-alto (1-3-5) Nel caso di una sola unità viene attribuito un punteggio medio alto in funzione della complessità dei carichi di lavoro e della coordinazione con i vari dipendenti che a diverso titolo sono coinvolti nei procedimenti.
Complessità (B) max 21 punti	La pesatura delle attività gestite viene effettuata dai Responsabili di E.Q. e al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto del: Grado complessità giuridica basso-medio-alto (2 - 5 -7) Grado complessità tecnica basso-medio-alto (2 - 5 -7) Grado complessità gestionale: basso-medio-alto (2 - 5 -7)
Livello di autonomia (C) max 16 punti	La pesatura delle attività gestite viene effettuata dai Responsabili di E.Q. e al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi: punti 5: Il soggetto svolge incarichi che comportano un basso livello di autonomia operativa. Punti 10: Il soggetto svolge incarichi che comportano un medio livello di autonomia operativa. Punti 16: Il soggetto svolge incarichi che comportano un alto livello di autonomia operativa
Gestione (D) max 30 punti	La pesatura delle attività gestite viene effettuata dai Responsabili di E.Q. in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di

	<p>dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile e al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:</p> <p>Fino a Punti 10: Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse previsti da leggi o regolamenti.</p> <p>Da 11 a Punti 20: Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse anche se ripetitive che comportano rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.) e svolgono funzioni e compiti nell'ambito di diversi settori/aree dell'Ente.</p> <p>Da 21 a Punti 30: Si attribuiscono ai dipendenti che espletano attività complesse non ripetitive che comportano notevole impegno rilievi esterni e denotano relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).</p> <p>Nel caso di una sola unità viene attribuito un punteggio medio alto in funzione della complessità dei carichi di lavoro e della coordinazione con i vari dipendenti che a diverso titolo sono coinvolti nei procedimenti.</p>
<p>Responsabilità (E) max 18 punti</p>	<p>La pesatura delle attività gestite viene effettuata dai Responsabili di E.Q. e al fine dell'obiettiva valutazione, si terrà conto dei seguenti punteggi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Responsabilità civile basso-medio-alto (2-4-6)</li> <li><input type="checkbox"/> Responsabilità penale basso-medio-alto (2-4-6)</li> <li><input type="checkbox"/> Responsabilità contabile basso-medio-alto (2-4-6)</li> </ul> <p>Nel caso di una sola unità viene attribuito un punteggio medio alto in funzione della complessità dei carichi di lavoro e della coordinazione con i vari dipendenti che a diverso titolo sono coinvolti nei procedimenti.</p>

7. La misura dell'indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

a) Attribuzione del titolare di incarico di E.Q. mediante atto formale con allegato il relativo punteggio per area di appartenenza secondo le seguenti fasce di indennità massima:

-euro 4.000,00 per l'area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione;

-euro 3.000,00 per l'area degli Istruttori;

-euro 2.000,00 per gli Operatori esperti;

-euro 1.000,00 per gli Operatori;

b) in sede di contrattazione verrà stabilita la quota delle risorse da destinare all'istituto;

c) la ripartizione del budget sulla scorta del punteggio ottenuto in modo proporzionale rispetto all'indennità massima indicata nella lettera a);

e) I superiori importi, qualora il budget assegnato alle specifiche responsabilità risulti insufficiente a compensare tutti gli aventi diritto, saranno riproporzionati in relazione all'effettivo stanziamento.

8. Gli incarichi di specifica responsabilità devono essere revocati dal titolare di incarico di E.Q. con formale provvedimento e devono essere riassegnati nel caso di nuovo titolare di incarico di E.Q..

### Art. 13

#### Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate

1. Sulla base delle previsioni di cui agli artt. 22 e 23 del CCNL 16 novembre 2022 l'ente provvede alla incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate.

2. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una unione è prevista la corresponsione, con una ripartizione proporzionale tra le due amministrazioni in relazione alla durata dell'impegno orario, di un compenso di 2.000,00 euro annui. Tale compenso è corrisposto per i periodi di presenza effettiva e di svolgimento delle attività sia per il comune che per l'unione.

**CAPO IV**  
**CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (C.D. PRODUTTIVITÀ)**

**Art. 14**

**Premio correlato alla performance organizzativa**

*art. 7, comma 4, lett. b) Ccnl 16/11/2022*

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione (P.I.A.O.), approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022, qualora previsti.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO).
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.

**Art. 15**

**Premio correlato alla performance individuale e differenziazione**

*art. 7 comma 4, lett. b) e ae) e art. 81 CCNL 16.11.2022*

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale", viene suddiviso ai dipendenti appartenenti a ciascuna area sulla base dei seguenti parametri:

• Area Operatori	ex cat. A	parametro - 175 -
• Area Operatori Esperti	ex cat. B	parametro - 198 -
• Area Istruttori	ex cat. C	parametro - 221 -
• Area E. Q. no P.O.	ex cat. D	parametro - 268 -
4. Il compenso del premio individuale sarà decurtato ai dipendenti a tempo indeterminato e determinato che nel corso dell'anno siano stati assenti a qualunque titolo, nel modo seguente:
  - periodi compresi tra i 130 e 150 giorni decurtare il 30%;

- periodi compresi tra i 151 e 200 giorni decurtare il 60%;
- periodi superiori a 200 giorni di assenza non sarà erogato;

4. Le economie derivanti all'esito delle valutazioni qualora finanziate da parte stabile vengono ridistribuite agli altri dipendenti.

6. Non sono previsti riproporzionamenti automatici in caso di assenza giustificata a titolo di ferie, astensione obbligatoria per maternità obbligatoria, permessi retribuiti, assemblea sindacale, permessi per allattamento, permessi ex lege n.104/1992, assenza per effettuazione "terapie salvavita", qualora il periodo di assenza non risulti superiore a 90 giorni anche non continuativi nell'anno. Qualora il periodo di assenza dovesse essere di durata superiore, la decurtazione viene effettuata in proporzione ai giorni di assenza a decorrere dal novantunesimo giorno di assenza dal lavoro, ferme restando la verifica e la valutazione del livello di conseguimento degli obiettivi assegnati con Piano della Performance.

7. Si stabilisce altresì che viene decurtato l'importo del premio correlato alla performance dei dipendenti che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni (ora CODICE dei contratti di cui al decreto 36/2023);
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.)
- incentivi settore entrata ai sensi dell'art.1, comma 1091, della legge 145/2018 e s.m.i.

<i>Incentivi Importo</i>		<i>Performance individuale Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	<i>5.000,00</i>	<i>Zero</i>
<i>5.001,00</i>	<i>10.000,00</i>	<i>5 %</i>
<i>10.001,00</i>	<i>20.000,00</i>	<i>15 %</i>
<i>20.001,00</i>	<i>30.000,00</i>	<i>25 %</i>
<i>30.001,00</i>	<i>50.000,00</i>	<i>50 %</i>

8. Le somme derivanti da queste riduzioni sono rimesse nel budget destinato alla premialità "performance individuale" degli altri dipendenti che non sono destinatari di incentivi extra.

9. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.12.2022 per la quantificazione e la distribuzione del differenziale del premio individuale, vengono definite le seguenti disposizioni:

- dalle risorse stanziare per i premi correlati alla performance individuale viene detratta una quota del 5% da destinare all'incentivo di cui all'articolo 81 CCNL 16/11/2022 (importo A).
- ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale si individua il valore medio pro-capite per ciascuna Area;
- ottenuto detto valore medio pro-capite (importo B) si quantifica il valore del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto il coefficiente più alto nelle fasce di merito, nella misura del 30% (non inferiore al 30%, riducibile fino al 20% nel caso di cui all'art. 81, comma 4, CCNL e articolo 20, comma 4, del presente contratto) dell'importo B (importo C).
- la quota accantonata per la differenziazione del premio individuale (importo A) viene divisa per l'importo del premio individuale (importo C) e si ottiene, con arrotondamento per difetto, il

numero dei dipendenti aventi diritto a detto premio.

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

- non aver percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;
- superiore valutazione media del triennio;
- maggiore anzianità di servizio nell'ente;
- il più giovane per età anagrafica;

10. Nel caso di economie derivanti dalla distribuzione delle somme destinate al differenziale del premio individuale, si prevede la redistribuzione all'interno della stessa fascia di merito.

## **CAPO V ALTRI COMPENSI, INCENTIVI E BENEFIT**

### **Art. 16**

#### **Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

*Art. 7 comma 4 lett. g) CCNL 16.11.2022*

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 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
  - 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;
  - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali e non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Responsabile PO o EQ competente.

### **Art. 18**

#### **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. 45 del d.lgs. 36/2023;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente. Per le PO o incaricati EQ provvede il responsabile del settore personale. Per quest'ultimo provvede il segretario comunale.

#### **Art. 19**

#### **Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il recupero di evasione IMU e TARI**

1. Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività di recupero di evasione IMU e TARI è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente e nel rispetto dei principi dettati dal legislatore, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione ed a condizione che l'ente abbia preventivamente approvato uno specifico progetto di miglioramento delle attività.
2. Tale compenso è ripartito tra il Responsabile, cui spetta 20% del totale delle risorse destinate a questo fine, ed i dipendenti dell'ufficio tributi, cui spetta un compenso pari al restante 80%.
3. Le risorse sono ripartite dal Responsabile sulla base del seguente criterio:
  - a) 30% in relazione al grado di impegno personale che è stato richiesto, valutazione effettuata dal Responsabile;
  - b) restante 70% in relazione alla area di inquadramento.
4. Nel caso in cui tali compensi superino su base annua l'ammontare di euro 2.000,00 la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 25%, e nel caso di compensi superiori a 5.000,00 euro annui è ridotta del 30%. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa. La stessa disposizione si applica anche al restante personale ed i risparmi così conseguiti vengono utilizzati per aumentare le somme destinate alla incentivazione della performance organizzativa.

#### **Art. 20**

#### **Welfare integrativo**

*art. 7, comma 4, lett. h) Ccnl 16/11/2022*

1. Le parti concordano di concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei lavoratori, sulla base delle vigenti e specifiche disposizioni normative in materia, tra i quali:
  - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
  - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
  - c) previdenza complementare;
2. In particolare concordano di attivare, in base alla normativa vigente, apposite misure a carico delle risorse variabili del fondo previa tramite ulteriori accordi tra le parti per la definizione dei criteri puntuali di assegnazione che dovranno comunque essere basati sull'ISEE familiare.

#### **CAPO VI**

#### **INDENNITA' E COMPENSI AGGIUNTIVI INCARICHI DI E.Q.**

#### **Art. 21**

#### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione**

*art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022*

1. Le parti stabiliscono che al finanziamento delle indennità di risultato riconoscibile ai Responsabili di Posizione organizzativa sono destinate risorse nella misura del 25 % delle risorse complessivamente stanziare, sulla base di idoneo titolo giuridico, nel bilancio dell'annualità precedente a titolo di retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative, al netto degli oneri riflessi.
2. Il fondo come sopra determinato, destinato a finanziare le indennità di risultato, verrà ripartito tra i responsabili di Settore in applicazione di metodi di calcolo che assicurino una proporzione matematica diretta tra le risorse disponibili e il punteggio conseguito da ciascuno in sede di valutazione della performance.
3. L'indennità di risultato sarà proporzionalmente ridotta qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per malattia, astensione facoltativa per maternità, malattia professionale e infortunio sul lavoro, per uno o più periodi, anche non continuativi nel corso dell'anno, che complessivamente superino i 30 giorni. In tal caso la decurtazione dell'indennità si applica in proporzione ai giorni di assenza, a decorrere dal trentunesimo giorno di assenza dal lavoro, ferme restando la verifica e la valutazione del livello di conseguimento degli obiettivi assegnati con Piano della Performance.
4. Non sono previsti riproporzionamenti automatici dell'indennità di risultato, in caso di assenza giustificata a titolo di ferie, astensione obbligatoria per maternità obbligatoria, permessi retribuiti, assemblea sindacale, permessi per allattamento, permessi ex lege n.104/1992, assenza per effettuazione "terapie salvavita", qualora il periodo di assenza non risulti superiore a 90 giorni anche non continuativi nell'anno. Qualora il periodo di assenza dovesse essere di durata superiore, l'indennità sarà decurtata in proporzione ai giorni di assenza a decorrere dal novantunesimo giorno di assenza dal lavoro, ferme restando la verifica e la valutazione del livello di conseguimento degli obiettivi assegnati con Piano della Performance.
5. Le parti danno reciprocamente atto che, nelle more della definizione dei nuovi criteri di conferimento per il personale dell'Area Funzionari e di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, l'ente ha provveduto a confermare, per l'anno 2023, l'importo complessivo già destinato alle P.O. (ora elevate qualificazioni) attualmente titolari di un incarico con la naturale scadenza risultante dall'atto di conferimento.

#### **Art. 22**

#### **Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato**

*art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022*

1. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 16/11/2022, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di EQ, ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, superino su base annua, l'ammontare di € 10.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di EQ è ridotta del 5%, e nel caso di compensi superiori ad € 20.000,00 annui è ridotta del 10%. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare il budget, dell'anno di riferimento, dell'indennità di risultato degli altri incaricati di EQ.

#### **CAPO VII**

#### **LE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

#### **Art. 23**

#### **Progressioni economiche all'interno delle Aree**

*art. 7, comma 4, lett. c) Ccnl 16/11/2022*

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari



importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.

2. Le progressioni economiche, nei limiti delle autorizzazioni di spesa annuali nell'ambito dell'accordo sull'utilizzo delle risorse del fondo unico del salario accessorio, sono svolte sulla base della procedura e dei seguenti criteri generali di massima, in coerenza con l'art. 14 del ccnl 16 novembre 2022:

**A) Quantificazione delle risorse:**

Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si quantificano, annualmente, le risorse della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo del personale da destinare alle progressioni economiche. In base all'ammontare delle risorse viene stabilito il numero massimo di differenziali attribuibili per ciascuna Area di inquadramento normativo nell'esercizio di riferimento. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area professionale non può in ogni caso superare la misura massima del 50% del personale avente diritto assegnato alle singole aree anche collocato a riposo nell'anno di riferimento della progressione economica, senza arrotondamento in caso di frazione decimali, e comunque in coerenza con le risorse finanziarie disponibili. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva; i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area.

**IN OGNI CASO, IL NUMERO MASSIMO DEI BENEFICIARI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE NON POTRÀ SUPERARE IL 50% DEGLI AVENTI DIRITTO**

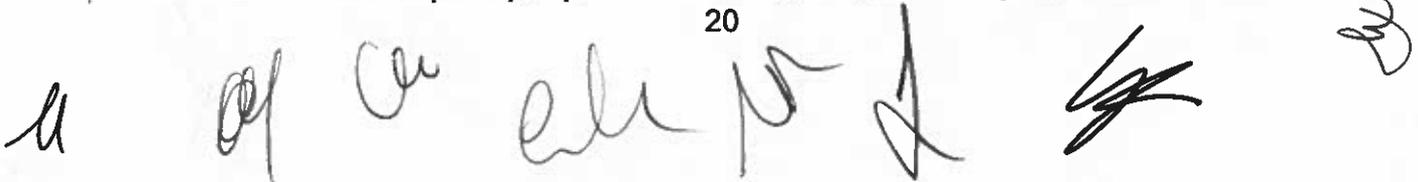
**B) criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali:**

Possono accedere alla progressione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che siano in possesso dei seguenti requisiti:

- non aver negli ultimi tre anni beneficiato di alcuna progressione economica (nel caso in cui risulti una frazione di mese superiore a giorni 15, essa è considerata come mese intero e come tale va valutata). Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura, così come previsto dall'art. 14 comma 2, lettera a), ultimo periodo del CCNL-2022.
- non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 3 anni. <sup>3</sup>

**C) Procedura**

Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle Sezioni speciali, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022. Il numero massimo di differenziali indicato nella citata tabella A va inteso come numero massimo di progressioni economiche acquisibili dai dipendenti durante tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento



nell'area, anche a seguito di mobilità ad altro ente o amministrazione.<sup>4</sup>

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

4.La procedura di selezione ha inizio con apposito provvedimento adottato dal servizio del personale pubblicato all'albo pretorio dell'Ente;

5.La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto e l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;

6.Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori e per tutte le aree), sulla base dei criteri riportati nella tabella "Allegato A" del presente contratto.

7.Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (notifica *brevi manu* tramite messo comunale) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro notifica. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al responsabile delle risorse umane entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il responsabile del settore risorse umane, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

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

9.Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, a parità di punteggio viene data la precedenza nell'ordine:

- al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica/differenziale;
- al più anziano di servizio complessivamente reso nella pubblica amministrazione;
- al più anziano di età;
- in caso di ulteriore parità al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente e in caso di ulteriore parità saranno considerate le ultime cinque annualità anche non consecutive.

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

11.E' garantito il diritto dei dipendenti, poi andati in pensione, di vedersi attribuita la progressione economica sulla base della domanda a suo tempo presentata per la progressione all'interno della medesima area contrattuale.

## CAPO VIII SEZIONE POLIZIA LOCALE

**Art. 24**  
**Premessa**

Gli articoli seguenti 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 dà attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) ed w) del CCNL-2022.

**Art. 25**  
**Indennità per servizio esterno**  
*art. 7, comma 4, lett. e) Ccnl 16/11/2022*

1. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno 4 ore continuative giornaliere all'esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro 4,00, comprovato con apposita documentazione.
2. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile:
  - con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del vigente CCNL;
  - con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (Indennità di Vigilanza);
  - con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

**Art. 26**  
**Indennità di funzione**

*art. 7, comma 4, lett. w) Ccnl 16/11/2022*

1. Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività:
  - a) Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
  - b) Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore/area in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi.
  - c) Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità viene determinato sulla base di tale misura massima: euro 3.000,00 per i funzionari, euro 2.000,00 per gli agenti di polizia locale.
3. L'importo è determinato in relazione al grado rivestito, ai carichi di lavoro e alle seguenti variabili.

**A) Organizzazione: max punti 15**

- complessità organizzativa (numero dipendenti assegnati: fino a due – basso, da tre a cinque – medio, da sei in poi- alto) (1-3-5)

Nel caso di una sola unità viene attribuito un punteggio medio alto in funzione della complessità dei carichi di lavoro e della coordinazione con i vari dipendenti extra servizio che a diverso titolo sono coinvolti nei procedimenti.

- grado relazioni esterne: basso-medio-alto (1-3-5)  
 grado relazioni interne: basso-medio-alto (1-3-5)

**Complessità: Max Punti 24**

- Complessità giuridica basso-medio-alto (2-6-8)  
 Complessità tecnica basso – medio-alto (2-6-8)  
 Complessità gestionale basso-medio-alto (2-6-8)

**B) Grado rivestito: max punti 16**

Categoria	Grado	Punti
Funzionari ed EQ	Commissario capo funzionario - Commissario ispettore superiore	16
	-	
Istruttori	Ispettore Capo	14
	-	
	Ispettore principale - Ispettore Assistente Capo - Assistente di Polizia	12
		10

**C) Caratteristiche Sociali – Ambientali: max punti 20**

Presidi di sicurezza locali	Punti
Presenza di uno	20
Presenza di più di uno	10

**D) Caratteristiche Dimensionali – Istituzionali: max punti 10**

Caratteristiche Dimensionali	N° Abitanti	Punti
Ente con popolazione	<= 1.000	3
Ente con popolazione	>1.000 <= 5.000	8
Ente con popolazione	>5.000	10

**E) Responsabilità max punti 15**

- Responsabilità civile basso-medio-alto (1-3-5)
- Responsabilità penale basso-medio-alto (1-3-5)
- Responsabilità contabile basso-medio-alto (1-3-5)

4. Nel caso di una sola unità viene attribuito un punteggio medio alto in funzione della complessità dei carichi di lavoro e della responsabilità di coordinazione con i vari dipendenti che a diverso titolo sono coinvolti nei procedimenti.

5. La determinazione del budget avviene in sede di contrattazione.

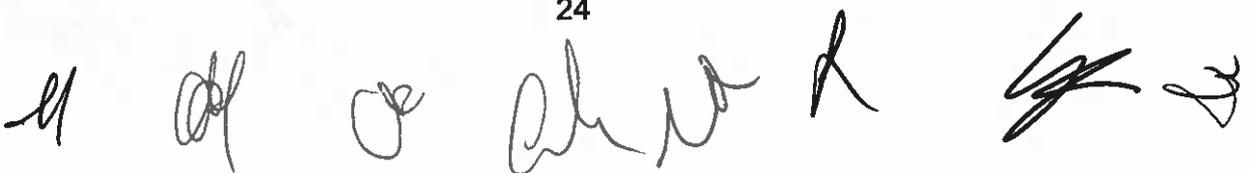
6. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
7. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza del Responsabile di Posizione organizzativa della Polizia Locale, mediante determina di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale. Il Responsabile verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
8. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 3, dal Responsabile di Posizione organizzativa.
9. La presente indennità è in stretto legame al tempo di lavoro ragion per cui essa verrà riproporzionata in dodicesimi qualora il lavoratore risulti assente dal lavoro (non considerando le ferie) in maniera continuativa oltre un mese all'anno.
10. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante ripartizione del budget sulla scorta del punteggio ottenuto in modo proporzionale rispetto alla indennità massima.
11. I superiori importi, qualora il budget assegnato risulti insufficiente a compensare tutti gli aventi diritto, saranno riproporzionati in relazione all'effettivo stanziamento.
12. L'indennità di cui al presente articolo:
- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni);
  - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022;
  - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL2019-2021;
  - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
13. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale del medesimo anno.

## CAPO IX ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

### Art. 27 – Flessibilità dell'orario di lavoro

*art. 7, comma 4, lett. p) Ccnl 16/11/2022*

1. Le amministrazioni, compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, possono prevedere fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita. Le stesse non si applicano al personale interessato dalla turnazione.
2. Tali fasce sono previste in 30 minuti dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.
3. I dipendenti di cui all'art. 36, co. 4, CCNL 16 novembre 2022 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.
4. I dipendenti di cui al comma precedente possono concordare con il Responsabile di riferimento.
5. Il debito derivante dall'utilizzo massimo da parte del dipendente della flessibilità in entrata e in uscita (flessibilità negativa), deve essere recuperato entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL-2022, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile di Servizio.



6. Il debito orario non recuperato entro il termine massimo di due mesi verrà trattenuto nella busta paga. In questo caso la condotta del lavoratore ha rilevanza disciplinare giacché attiene ad un mancato rispetto dell'obbligazione contrattuale.
7. All'interno delle fasce di flessibilità non può essere autorizzato il ricorso al lavoro straordinario.
8. Nelle fasce di flessibilità possono essere richiesti e autorizzati permessi ad ore.
9. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero.

#### **Art. 28**

##### **Lavoro straordinario e Banca delle ore**

*(art. 7, comma 4, lett. o) Ccnl 16/11/2022)*

*(art. 7, comma 4, lett. s) Ccnl 16/11/2022)*

1. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile del Settore, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
2. Le parti danno atto che al momento non ricorrono situazioni eccezionali tali da comportare l'elevazione del limite massimo del lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 29, comma 2 del CCNL-2022.
3. Su richiesta del dipendente le prestazioni di lavoro straordinario espletate possono dar luogo a riposo compensativo.
4. La liquidazione delle prestazioni lavorative a titolo di lavoro straordinario avviene a cadenza semestrale previa determina dirigenziale di attestazione dello straordinario
5. In caso di adesione alla banca delle ore, a ciascun dipendente viene intestato un conto individuale in cui confluiscono le ore di lavoro straordinario debitamente autorizzate. Il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di *180 ore*.
6. Non confluiscono nella banca delle ore le o prestate a titolo di straordinario elettorale.

#### **CAPO X**

##### **ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA**

#### **Art. 29**

##### **Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori**

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'articolo 79 del CCNL 16 novembre 2022, parte variabile, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 40% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato

introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.

3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, per il 70% in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria, e per il restante 30% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

## **CAPO XI DISPOSIZIONI DIVERSE**

### **Art. 30 – Innovazioni tecnologiche**

*art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl 16/11/2022*

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro sette giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti;
2. All'incontro potrà essere presente anche il responsabile della struttura proposta alla transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005), per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, previsto dall'articolo 14-bis del Codice CAD, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.

### **Art. 31**

#### **Formazione ed aggiornamento professionali**

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le 4 categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia, anche con riguardo alle previsioni del Piano triennale di prevenzione della corruzione e del codice di comportamento integrativo.

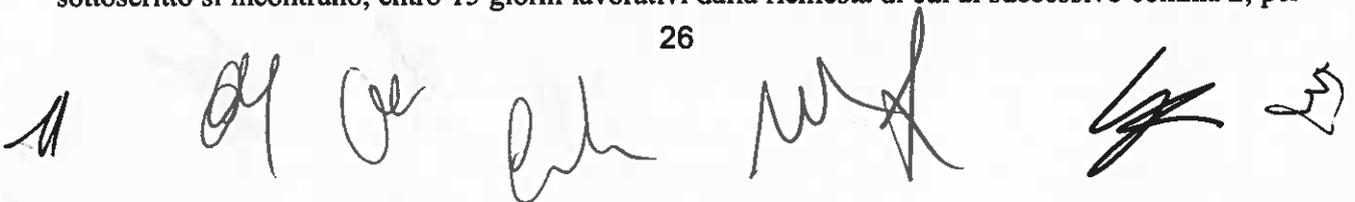
2. Le parti prendono atto che, salve diverse disposizioni di legge, l'Ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore al 1,00 % del costo complessivo del personale dipendente, comprensivo degli oneri riflessi e comunque strettamente correlato con i vincoli di bilancio.

## **CAPO XII CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI**

### **Art. 32**

#### **Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 15 giorni lavorativi dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per



definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta indicando una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

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.

### Art. 33

#### Verifiche dell'attuazione del contratto

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'ultra-attività del presente CCDI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.

Cle

### Art. 34

#### Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

04

04

Py

### ALLEGATO A

#### **PONDERAZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE**

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 punti e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato

27

M

M

d

er

W

J

**Tabella criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali**

Area	Valutazione della performance del triennio precedente	Esperienza professionale	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi
Operatori	55	40	5
Operatori esperti	50	40	10
Istruttori	50	40	10
Funzionari E.Q.	50	40	10

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

**A. Valutazione della performance del triennio precedente**

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. La valutazione della performance individuale del triennio fa riferimento alle risultanze dell'attività lavorativa dallo stesso effettivamente svolta nelle tre annualità di riferimento sulla base del proprio inquadramento giuridico ed economico.

**B. Esperienza professionale**

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

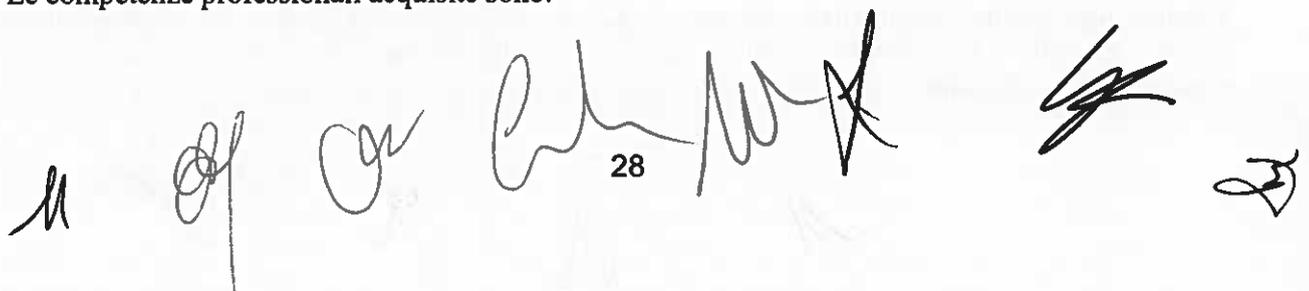
Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:  
$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

**C. Competenze professionali**

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro) Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Le competenze professionali acquisite sono:

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. In the center, the number '28' is printed.

**AREA OPERATORI***Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore*

Titolo	Punti max 5
DIPLOMA	2
Abilitazione professionale	2
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore di almeno di 1 giornata lavorativa documentata, entro il limite di 1 punti

**AREA OPERATORI ESPERTI***Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore*

Titolo	Punti max 10
DIPLOMA	4
Abilitazione professionale	3
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore di almeno di 1 giornata lavorativa documentata, entro il limite di 3 punti

**AREA ISTRUTTORI***Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore*

Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 2 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore di almeno di 1 giornata lavorativa documentata, entro il limite di 2 punti

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

Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
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)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno di 1 giornata lavorativa documentata, entro il limite di 3 punti

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

Giordio Ferarolo  
Ferraro

*[Handwritten signatures and initials]*

Sala Sotile  
Valle

**LARSU:**

[Signature]  
[Signature]  
   
   
   
 

**LE OO.SS. TERRITORIALI FIRMATARIE DEL CCNL DELLE FUNZIONI LOCALI:**

SINDACATO CSA R.A.L. [Signature]  
[Signature] CGIL FP  
[Signature] UILFPL  
[Signature] CISL FP

Torretta, 17 | 2 | 2025