

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di CASNIGO
triennio 2023 -2025

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti in merito all'accordo sul **CCDI triennio 2023-2025** ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 148 del 13.12.2023, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato i componenti della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente dr. Alberto Bignone e dalla dr.ssa Simonetta Muci

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:
FP CGIL – Laura Vecchi
CISL FP – Fabio D'Aniello

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona della Sig.ra Lucia Sorice

Hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Casnigo (Bg).

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Casnigo e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, 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. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è triennale 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.
5. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di giugno dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

Art. 2

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 categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa¹, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, e quelli derivanti da disposizioni del nuovo Codice degli appalti D.Lgs. 36/2023. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previsto dal vigente CCNL.
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.

¹ L'art. 21-bis del D.L. 50/2017 prevede che "1. Per l'anno 2017, ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il rendiconto 2016 entro il 30 aprile 2017 e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, non si applicano le limitazioni e i vincoli di cui:

a) all'articolo 6, commi 7, 8, fatta eccezione delle spese per mostre, 9 e 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

b) all'articolo 27, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

2. A decorrere dall'esercizio 2018 le disposizioni del comma 1 si applicano esclusivamente ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il bilancio preventivo dell'esercizio di riferimento entro il 31 dicembre dell'anno precedente e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243.

4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 16.11.2022. La delegazione di parte sindacale, come previsto dall'art. 5 comma 3 lett. i), può proporre modifiche a tale piano.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 55 del CCNL 16.11.2022 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione ai sensi dell'art. 57.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.
10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
11. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

Art. 3

Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. Ai sensi dell'art. 98 CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che l'Amministrazione destina uno specifico fondo per il personale appartenente al corpo della Polizia Locale pari al **10%** della quota indicata dall'art. 208, commi 4 lett. c) e 5, del D.Lgs. n.285/1992 riferita alle violazioni accertate nell'anno solare, diminuita della somma iscritta al fondo di svalutazione crediti relativa agli incassi al lordo degli eventuali oneri previsti per legge. La suddetta percentuale non genera alcuna risorsa per l'anno 2023 in quanto nulla è stato destinato con l'apposita delibera. Per gli anni successivi è assegnata con apposita delibera di giunta con la quale l'amministrazione provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 CdS.
2. Di tale fondo sono beneficiari gli agenti del corpo di Polizia Locale con funzioni di vigilanza in servizio con rapporto a tempo indeterminato.
3. Tali somme sono suddivise nelle finalità previste dal succitato art. 98 nella percentuale di:

Destinazione	Percentuale	Risorse
Contributi al Fondo Perseo-Sirio	100%	€

Le risorse di cui al presente comma rilevano ai soli fini delle spese del personale.

4. La rimanente percentuale dell'art. 208 CdS è destinata al potenziamento dei servizi finalizzati alla sicurezza urbana e stradale di cui all'art. 98 c. 1 lett. c) del CCNL 16.11.2022 nelle modalità previste dal successivo art.17.

5. Le risorse relative ai contributi al Fondo Sirio-Perseo di cui all'art. 72 del CCNL 21.05.2018 sono assegnate ai singoli Agenti proporzionalmente all'orario di lavoro e versate secondo le modalità previste dai rispettivi ordinamenti.

Art. 4 Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2023 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in **€ 7.100,00**.
2. Come previsto dall'art. 14 comma 3 del CCNL 1.4.1999 le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.
3. Ai sensi dell'art. 32, comma 2, del CCNL 16.11.2022 l'effettuazione del lavoro straordinario avviene solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e deve essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verifica la capienza del fondo di cui al comma 1 e lo stesso viene ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate. Le risorse vengono nuovamente incrementate a seguito del recupero delle ore di lavoro straordinario effettuate dal dipendente.
4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
5. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
6. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.32, comma 3, del CCNL del 16.11.2022.
7. Ai sensi dell'art. 32 comma 7 del CCNL 16.11.2022, a domanda del dipendente il lavoro straordinario può dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 5 Disciplina dei buoni pasto
--

CCNL 16 novembre 2022

1. Art. 35 – comma 2
Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali

con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è, in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.

La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro.

2. Art. 35 – comma 10

Nel rispetto delle disposizioni di cui al presente articolo, gli enti individuano, in sede di contrattazione collettiva integrativa, quelle particolari figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, con specifico riferimento alle attività di protezione civile, di vigilanza e di polizia locale, nonché quelle rientranti nell'ambito scolastico ed educativo, bibliotecario e museale, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione collettiva integrativa, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

Gli agenti di polizia locale nell'ambito del servizio in convenzione, che svolgono di norma il servizio in turno, prestano servizio nei termini che seguono: primo turno: 07.00-13.00 (*occasionalmente 06.00-12.00*), secondo turno: 13.00-19.00;

Per il comune di Casnigo, agli agenti dipendenti dell'ente coinvolti nel servizio in turnazione, i buoni pasto sono riconosciuti a fronte di una pausa quantificata determinata minima 10 minuti alla fine o all'inizio di ciascun turno. E' richiesta una sola timbratura in entrata ad inizio turno ed in uscita a fine turno per una durata complessiva minima di 6 ore e 10 minuti. Non viene riconosciuto il buono pasto in presenza di un orario giornaliero inferiore alle sei ore.

Si dà atto che la particolare disciplina sopra riportata è in seguito all'accordo per il personale di polizia locale dei Comuni di Nembro, Pradalunga, Villa di Serio, Gazzaniga, Casnigo, Selvino, giusta gestione associata denominata "Polizia intercomunale Valseriana" e decorre, pertanto, dal 01.04.2023 (inizio della gestione associata del servizio di Polizia Locale).

Art. 6

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

3. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
4. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
5. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
6. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
7. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 7
Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Le parti prendono atto che gli incarichi di Elevata Qualificazione sono disciplinati dall'apposito Regolamento approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 68 del 07.06.2023, a seguito dell'informazione preventiva ai soggetti sindacali ai sensi dell'art. 4 del CCNL 16.11.2022.

Art. 8
Retribuzione di risultato titolari di un Incarico di E.Q.

Le risorse destinate alla erogazione della retribuzione di risultato degli Incarichi di Elevata Qualificazione sono determinate, per l'anno 2023:

- in un importo pari ad Euro 5.277,19 (15% di € 35.181,25) che può essere incrementato in tutto o in parte con i risparmi relativi all'indennità di posizione che verranno definiti con apposito atto della Giunta Comunale;

- incremento addizionale pari ad € 146,00 per anno 2023 ed € 146,00 una tantum anno 2022, fuori dal limite del salario accessorio anno 2016 previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, pari alla quota di competenza dello stanziamento per la retribuzione di posizione e di risultato ai sensi dell'art. 79, comma 3, del CCNL 16.11.2022 (0,22% MONTE SALARI 2018).

La Quota Teorica della Retribuzione di Risultato spettante ai singoli titolari di incarico di elevata qualificazione si ottiene suddividendo il totale del fondo per il numero dei Titolari dei suddetti incarichi, in proporzione al servizio prestato (tempo parziale-nomina/cessazione in corso d'anno) ed al peso delle funzioni ricoperte come previste dalla delibera di G.C. n. 77/2023

Limitatamente all'anno 2023 il peso è dato dalla media tra il peso delle funzioni previste dal regolamento approvato con atto di G.C. n. 81/2019 ed il punteggio indicato dalla delibera di G.C. n. 77/2023.

La Quota Effettiva della Retribuzione di Risultato spettante ai singoli titolari di incarico di elevata qualificazione viene poi calcolata in base al punteggio risultante dalla scheda di valutazione in conformità al vigente sistema di valutazione.

Art. 9
Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali, sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente contratto. Le parti concordano, inoltre, sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle stesse come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti e le somme erogate fino alla data di stipula di questo contratto verranno conguagliate in sede di erogazione della produttività qualora superiori alle somme previste dal presente CCDI.

Art. 10
Indennità condizioni di lavoro

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 84 bis del CCNL 16.11.2022, costituiscono una percentuale

- pari al 2,76% del fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 14 previste per l'anno di competenza). Tale importo è pari ad **€ 2.300,00=**.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
 3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri da € 1,00 a € 15,00 ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
 4. Per le attività esposte a **rischi e disagio correlato all'attività esterna agli uffici**, si dovrà far riferimento all'indice di rischio dell'attività come individuato nel DUVR secondo la seguente gradazione:
 - a) indice di rischio basso **€ 1,50**
 - b) indice di rischio medio **€ 2,00**
 - c) indice di rischio alto **€ 2,50**
 - d) indice di rischio molto alto **€ 3,00**
 5. Per le attività implicanti il **maneggio di valori** si dovrà far riferimento, per ogni agente contabile, al valore annuale delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:
 - a) **da € 750,01 a € 1.500,00 - € 1,00**
 - b) **da € 1.500,01 a € 2.500,00 - € 1,50**
 - c) **da 2.500,01 - € 2,00**L'importo erogato non può essere maggiore di quanto incassato nell'anno.
 6. Al dipendente non soggetto a reperibilità che rientra in servizio su richiesta dell'Amministrazione o del Responsabile in tempi brevi (entro la mezz'ora) per far fronte ad eventi gravi, urgenti ed imprevedibili (quali ad esempio incidenti stradali, eventi calamitosi, decessi con interessamento dell'Autorità di Pubblica Sicurezza, ecc. ecc.) spetta, su attestazione del competente Responsabile del Servizio **€ 10,00/rientro/die**.

Art. 11

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

1. Al finanziamento dell'**indennità di turno** è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 16.11.2022, una percentuale pari al 2,16% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 14 previste per l'anno di competenza). Tale importo risulta pari ad **€ 1.800,00=**.
2. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 30 del CCNL 16.11.2022 e in particolare:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
 - b) la distribuzione dei turni è considerata equilibrata ed avvicinata qualora il numero dei turni nell'arco del mese sia per la maggior parte equivalente². Un discostamento

2. Parere ARAN 900-22C2. **Che principi deve seguire la progettazione dei turni? E quanto al pagamento dell'indennità?**

In relazione ai quesiti formulati, riteniamo utile illustrare i seguenti elementi di valutazione:

- il principio della "distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni", previsto dall'art. 22 del CCNL del 14.9.200, non necessariamente deve essere interpretato con rigida proporzione aritmetica; il termine "equilibrato" non corrisponde esattamente a "numero identico";
- un ragionevole differenziale tra i turni antimeridiani e quelli pomeridiani (di una o due unità) giustificato da esigenze organizzative non ci sembra che contraddica il concetto di equilibrio;
- nei casi di periodi di assenza nel mese da parte del lavoratore turnista, per malattia o per altre cause legittime, non preclude la corresponsione della indennità di turno per i giorni residui di lavoro nel corso dello stesso mese; il compenso, infatti, è ragguagliato alle ore effettive e non al

superiore al 20% di un singolo turno rispetto agli altri nella sua collocazione antimeridiana, pomeridiana o, se previsto, notturna è oggetto di un'apposita informativa preventiva al fine di attivare la contrattazione prevista dall'art. 7 comma 4 lett. l);

- c) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - d) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata pari a 30 minuti massimi limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - e) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - f) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - g) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
 - h) fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino;
 - i) Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. A tale richiesta deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
 - j) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.74, comma 2, lett. c) del CCNL;
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL;
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL;
 - turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL.
 - k) Ai sensi dell'art. 7 comma 4, lettera ac), per i 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.
3. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.
 4. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
 5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
 6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 18 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
 7. Al finanziamento dell'**indennità di reperibilità** è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 16.11.2022, una percentuale pari al 3,83% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 14 previste per l'anno di competenza). Tale importo è pari ad € **3.200,00**.

8. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, è:
- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b) quantificata in € 10,33= lordi (*fino ad € 13,00 lordi*) per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente. La possibilità di elevazione dell'arco temporale riferito al mese di cui al precedente comma è oggetto di un'apposita informativa preventiva al fine di attivare la contrattazione prevista dall'art. 7 comma 4 lett. k);
 - d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e) qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque 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;
 - f) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - g) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

8 bis Le parti concordano che la disciplina della reperibilità prevista al comma 7 del presente articolo e l'indennità prevista all'art.10 comma 6, verrà superata con decorrenza dal 2024 attraverso l'istituzione di progetti specifici per i servizi svolti dal personale operaio.

9. Il dipendente, di norma e come previsto dall'art. 24 comma 2 del CCNL 21.5.2018, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
10. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
11. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
- 12.**Al finanziamento **dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno** è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 16.11.2022, una percentuale pari al 0,48% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 14 previste per l'anno di competenza). Tale importo risulta pari ad **€ 400,00.**
13. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
 - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
14. La corresponsione degli importi relativi all'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
15. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

16. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 18 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 12

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 16.11.2022, una percentuale pari al 12,88% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 14 previste per l'anno di competenza). Tale importo è pari ad € **10.750,00**.
2. L'indennità, disciplinata dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari non titolari di incarico di EQ. **L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore ai sensi dell'art. 5 della L.n.241/1990.**
3. Le indennità sono graduate in ragione riconosciute con i seguenti criteri:
 - a) Rilevanza, strategicità, complessità interna ed esterna dei procedimenti istruiti: punti da fino 20;
 - b) Valore delle risorse economiche a cui si riferiscono le attività istruttorie svolte: fino a 30 punti;
 - c) Complessità tecnico giuridica delle istruttorie svolte fino a 30 punti;
 - d) Presenza di delega di firma verso l'esterno fino a 20 punti;L'indennità è rapportata alla percentuale del part time.
Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
4. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
5. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
6. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
7. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente (12 mensilità) a decorrere dall'anno 2024 in base all'indennità quantificata con i decreti di nomina applicando i criteri sopra descritti.
8. Per l'anno 2023 si confermano le indennità nella misura erogata sulla base dei pregressi istituti contrattuali, comprese le deleghe di stato civile ed anagrafe, oggi riassorbite nelle indennità di specifiche responsabilità.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 18 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 13
Indennità per il personale della Polizia Locale

1. Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente al personale della polizia locale è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, una percentuale pari al 0,48% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 14 previste per l'anno di competenza). Tale importo risulta pari ad € **400,00**.
2. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità³.
4. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in € **1,50** per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
5. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 10.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata annualmente.
7. Al finanziamento **dell'indennità di funzione** del personale appartenente al personale della polizia locale prevista dall'art. 97 del CCNL 16.11.2022 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una percentuale pari al = % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 14 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale è pari ad euro ==.
8. In applicazione del citato art. 97 del CCNL 16.11.2022 è attribuita al personale di Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari che non risulti titolare di un incarico di E.Q., una indennità di funzione nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo (o servizio) da un minimo di € 0 fino ad un massimo di € 3.000 annui lordi.
9. Tale responsabilità può essere attribuita unicamente al personale che:
 - a) svolga particolari funzioni formalmente assegnate ai sensi del vigente regolamento regionale;
 - b) tali funzioni devono essere espletate in una specifica struttura.
10. Ad ogni appartenente al personale di polizia locale a seconda del grado rivestito nell'ambito del corpo/servizio viene attribuito un punteggio secondo la seguente tabella:

Area del personale di PL	Grado del personale	Peso del grado rivestito
Personale di polizia locale – Area Istruttori	Agente di polizia locale	1
	Agente scelto di polizia locale	1,5
	Assistente di polizia locale	2
	Assistente scelto di polizia locale	2,5
	Assistente esperto di polizia locale	3

3. Si prende in considerazione il mese. Se su 26 giornate lavorative effettive (esclusa qualunque giornata di assenza dal servizio a qualsivoglia titolo) si svolgono almeno 14 giornate con una prestazione parziale o totale in servizio esterno per quel mese l'agente viene considerato come adibito in via continuativa ai servizi esterni e per le giornate di servizio all'esterno spetta l'indennità prevista.

	Soprintendente di polizia locale	3,5
	Soprintendente scelto di polizia locale	4
	Soprintendente esperto di polizia locale	4,5
Personale di polizia locale - Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Specialista di vigilanza di polizia locale	5
	Vice commissario di polizia locale	5,5
	Commissario di polizia locale	6
	Commissario capo di polizia locale	6,5
	Commissario capo coordinatore di polizia locale	7

11. A seguito della fase di valutazione del grado rivestito si calcola la somma di tutti i pesi delle singole graduazioni. Per l'agente assunto a tempo parziale il punteggio è rapportato alla percentuale del part time.
12. Il valore unitario del grado è determinato dividendo l'intera somma destinata all'indennità di cui al presente articolo per la somma di tutti i valori del grado.
13. Per determinare il valore dell'indennità si procede a moltiplicare il valore monetario del peso del grado rivestito in precedenza ricavato per la somma dei pesi riferiti al grado rivestito ottenuto da ciascun dipendente interessato. Se tale valore risultante è inferiore al valore minimo indicato al precedente comma 8 non si attribuisce alcuna indennità, sopra tale soglia invece viene erogata l'indennità giornaliera risultante dall'applicazione dei precedenti commi tenuto conto del limite massimo individuato al precedente comma 8.
14. L'indennità di cui al comma 7 è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett.b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

Area del personale di PL	Grado del personale	Numero di Agenti	Valore complessivo dell'indennità
Personale di polizia locale - Area Istruttori	Agente di polizia locale	1	€
	Agente scelto di polizia locale		€
	Assistente di polizia locale		€
	Assistente scelto di polizia locale		€
	Assistente esperto di polizia locale		€
	Soprintendente di polizia locale		€
	Soprintendente scelto di polizia locale		€
	Soprintendente esperto di polizia locale		€
Personale di polizia locale - Area dei Funzionari e dell'E.Q.	Specialista di vigilanza di polizia locale		€
	Vice commissario di polizia locale		€
	Commissario di polizia locale		€
	Commissario capo di polizia locale		€
	Commissario capo coordinatore di polizia locale		€
TOTALE			€

15. La corresponsione dell'indennità avviene annualmente, a consuntivo, ed è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute al

comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

16. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 18 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 14
Progressione economica all'interno delle aree

1. Al finanziamento delle attribuzioni dei differenziali stipendiali (che si configurano come progressione economica nell'area) per l'anno 2023, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, è destinata una percentuale pari al 4,61% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste dal presente articolo). Tale percentuale è pari ad **€ 3.850,00**.
2. Le parti danno atto che:
- a) la progressione economica si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro aree con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali:

Area	Misura lorda annua differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali attribuibili
Funzionari ed EQ	€ 1.600,00	6
Istruttori	€ 750,00	5
Operatori Esperti	€ 650,00	5
Operatori	€ 550,00	5

- b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella A allegata al CCNL 16.11.2022;
- c) ai sensi dell'art. 15, comma 3, del CCNL 16.11.2022 in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica nella nuova categoria;
- d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione economica all'interno delle aree per il triennio 2023-2024-2025, tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche. Per l'anno 2023 si concorda di attribuire la progressione economica a n. 1 dipendente area funzionari ed elevata qualificazione e a n. 3 dipendenti area istruttori
4. In applicazione dell'art. 14 del CCNL del 16.11.2022, la progressione economica all'interno delle aree si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in relazione alle risorse annualmente assegnate, in modo selettivo

ad una quota limitata di dipendenti, secondo la metodologia adottata e con riferimento, di norma, ai dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CDI in cui sono attribuite e sono in possesso dei requisiti sotto indicati.

5. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **tre anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
6. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora 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.
7. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie distinte per ciascuna area di inquadramento del personale in base ai criteri sotto indicati. Le graduatorie diventano definitive dopo 5 giorni dalla loro comunicazione ferma restando la possibilità, entro tale termine, di presentare istanza scritta di riesame del proprio punteggio. Trascorso tale periodo, l'ente provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
8. Attribuzione dei punteggi:

Punteggio totale = Punteggio valutazione x 60% + Punteggio esperienza x 40%

A) VALUTAZIONE peso 60%	
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	Punteggio attribuito: Valutazione 95-100 punti 20 Valutazione 90-94 punti 15 Valutazione 85-89 punti 10 Valutazione 80-84 punti 5 Valutazione 75-79 punti 3 Valutazione 70-74 punti 1

B) ESPERIENZA PROFESSIONALE peso 40%	
Esperienza 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	Punteggio differenziato in base al numero di anni di servizio: Fino a 5 anni di esperienza punti 0 Da 5 a 10 anni di esperienza punti 5 Da 10 a 15 anni di esperienza punti 10 Da 15 a 20 anni di esperienza punti 15 Oltre i 20 anni di esperienza punti 20

9. L'effettiva attribuzione della progressione economica è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari al 70% del massimo ottenibile nel citato triennio.
10. In caso di attribuzione di progressione tra le aree del medesimo anno, il lavoratore non accederà alla progressione economica, e si provvederà allo scorrimento della graduatoria.
11. In caso di parità la progressione orizzontale verrà assegnata a:
 - a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
 - b) maggior numero di anni con il medesimo differenziale stipendiale/categoria economica di inquadramento;

- c) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità complessiva di servizio a tempo indeterminato nell'Ente di appartenenza;
 - d) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di servizio complessiva ed a tempo indeterminato nella Pubblica Amministrazione.
12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo sono riassegnati al fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica all'interno delle aree.

Art. 15

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

1. Al finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, è destinata una percentuale pari al 23,50% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 14 previste per l'anno di competenza) , per un importo pari ad **€ 19.615,00**.
2. L'art.2, comma 3 del D.lgs. 165/01 dispone che: "*L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.*". È quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 80 del CCNL del 16.11.2022 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto che ne sono parte integrante.
3. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti:
 - a) risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. (incentivo funzioni tecniche) pari ad **€ 18.285,00;**
 - b) risorse destinate al recupero evasione IMU in attuazione dell'articolo 1, comma 1091, del Legge 145/2018 pari ad ==;
 - c) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT in base all'art. 70-ter del CCNL 21.5.2018 pari ad **€ 1.330,00;**
 - d) risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011 n. 98 pari ad € ==;
4. le risorse destinate all'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 riguardanti i contratti di sponsorizzazione pari ad € ==;
5. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute sono considerate economie di bilancio.
6. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

Art. 16

Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. Il finanziamento delle risorse destinate ai messi notificatori di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, in applicazione dell'articolo 79 del CCNL 16.11.2022, è pari al == % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione

delle progressioni di cui al precedente articolo 14 previste per l'anno di competenza) per un importo pari ad € ==

2. Le parti prendono atto che in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, l'amministrazione ha previsto una quota parte pari al ==% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria destinandola all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori in proporzione alle notificazioni effettuate da ciascuno.

Art. 17

Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. Il finanziamento delle risorse destinate al finanziamento delle risorse variabili del fondo ex art. 79 CCNL 16.11.2022 in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, è pari al 5,39% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 14 previste per l'anno di competenza) per un importo pari ad **€ 4.500,00**.
2. Si prende atto che con le risorse del precedente comma vengono finanziati n. 4 progetti specifici approvati con atto di G.C. n. 53 del 29.03.2023 (P.I.A.O. 2023-2025)
3. Le risorse di cui al comma precedente verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica dei risultati ottenuti e del grado di partecipazione del personale coinvolto.

Art. 18

Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 16.11.2022 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 14 previste per l'anno di competenza) rappresenta il 43,91% di tali risorse, pari ad euro 36.638,00.
2. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio di cui al comma 1 e, unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del comma 2 dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022, costituiscono la parte prevalente del complesso risorse variabili del fondo per il salario accessorio.
3. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
4. Preso atto dei primi tre commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance.
5. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022 si conviene di assegnare alla performance individuale il 50% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
6. Le risorse vengono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di incarichi di elevata qualificazione. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui all'art. 81 comma 2 del CCNL 16.11.2022.
7. Ad una percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente pari a **€ 423,00**.
8. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:
 - a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;

- b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
 - c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.
9. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022 e sottratte le somme di cui al comma 7, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance è pari ad **€ 36.215,00**.
10. Tale importo viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo le seguenti modalità:
- a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di incarichi di elevata qualificazione, è suddiviso per area. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
 - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni area è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Area	Parametro
Operatori	2
Operatori Esperti	4
Istruttori	5
Funzionari ed E.Q.	6

- c) I risultati ottenuti sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
 - d) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
 - e) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.
11. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale:
- a) per il 50% in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance;
 - b) per il 50 % in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance.
12. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'OIV o dal Nucleo di Valutazione.
- La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (o OIV) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore (o dall'ufficio di controllo di gestione) in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti ed assegnati dall'Amministrazione. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Tale importo tra i dipendenti viene suddiviso per la somma nel settore dei parametri di cui al comma 10 lett. b) ed il risultato così ottenuto viene moltiplicato per lo stesso parametro individuale. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.
13. L'erogazione del restante 50 % delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere

redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione;

- a) per l'erogazione di tale quota si procede come per la performance organizzativa sostituendo la percentuale di raggiungimento degli obiettivi del settore con il punteggio delle prestazioni individuali, riparametrato a 100, come desunto dalle singole schede di valutazione;
 - b) gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.
14. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati rapportando il punteggio individuale di cui al comma 10 lett. b).
15. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di giugno dell'anno successivo in applicazione dei succitati criteri e della relativa procedura applicativa.

Per maggior chiarezza di quanto sopra si può fare riferimento a quanto riportato nell'allegato "B" ed inerente ad esempi di definizione ed erogazione budget sia per quanto concerne la performance individuale che organizzativa.

Art. 19
Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

1. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali storiche, quindi con esclusione di quelle previste per l'anno corrente, secondo la disciplina dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL.

Finalità del compenso	Percentuale	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	21,70%	18.107,50
Compenso per erogazione della performance organizzativa	21,70%	18.107,50
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	0,51%	423,00
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	4,61%	3.850,00
Indennità di turno	2,16%	1.800,00
Indennità di reperibilità	3,83%	3.200,00
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno e mancato riposo settimanale	0,48%	400,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	2,76%	2.300,00
Indennità per specifiche responsabilità	12,88%	10.750,00
Indennità per il servizio esterno personale PL	0,48%	400,00
Indennità di funzione personale PL		
Indennità funzionari ex 8^ qualifica funzionale		
Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione		
Risorse destinate ai messi notificatori		
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	23,50%	19.615,00
Progetti specifici finanziati	5,39%	4.500,00
TOTALE	100%	83.453,00

Art. 20
Personale in distacco sindacale

1. Al personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 4.12.2017, verrà garantito quanto disposto dalle vigenti norme contrattuali, anche in relazione a quanto disposto dall'art. 71 della Legge n. 133/2008. In particolare il trattamento accessorio legato alla produttività o alla retribuzione di risultato, in applicazione del comma 3 del citato articolo, è attribuito in base all'apporto partecipativo del dirigente sindacale al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Art. 21
Welfare integrativo

Per l'anno 2023 non sono previste risorse per l'istituto del Welfare integrativo disciplinato dall'art. 82 del CCNL del comparto funzioni locali 2019/2021.

Art. 22
Disposizione finale

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

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Bignone Alberto _____

Muci Simonetta _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.
Sorice Lucia _____

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

FP C.G.I.L. Vecchi Laura _____

C.I.S.L. FP D'Aniello Fabio _____

Allegato A
Fondo del Salario Accessorio

ART. 1

Ammontare del fondo di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022

1. Le parti hanno verificato le risorse inserite nel fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito definitivamente, in applicazione dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022, con determinazione n. 329 del 03.11.2023 e dal quale emergono i seguenti dati finali:

1	TOTALE RISORSE STABILI	€ 98.802,50
----------	-------------------------------	--------------------

2	Riduzione delle RISORSE STABILI	
2.a	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017	- €
2.b	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dell'aumento delle risorse a disposizione per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato incarichi di elevata qualificazione	- €
2.c	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito di trasferimento del personale per processi di delega di funzioni	- € 1.600,00
	TOTALE RIDUZIONE RISORSE STABILI	- € 1.600,00
	TOTALE RISORSE STABILI A SEGUITO DELLA RIDUZIONE	€ 97.202,50

3	TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 40.040,50
----------	---------------------------------	--------------------

2. **Il fondo di cui al comma 1 risulta pertanto costituito dalle seguenti somme:**

TOTALE FONDO art. 79 CCNL 16.11.2022	€ 137.243,00
di cui non soggetto al limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017	€ 40.135,00
di cui soggetto al limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017	€ 97.108,00

3. **Il fondo per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato - incarichi di elevata qualificazione - risulta così composto:**

Retribuzione di Posizione e di Risultato	
Totale risorse anno 2023 per il pagamento della Retribuzione di Posizione	€ 20.891,81
Fondo per il pagamento della retribuzione di Risultato	€ 5.569,19
TOTALE delle risorse per il pagamento incarichi E.Q.	€ 26.461,00
di cui non soggetto al limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017	€ 292,00
di cui soggetto al limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017	€ 26.169,00

4. Ai fini della verifica del rispetto del limite previsto dall'articolo 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 si verifica che la somma delle risorse previste per il pagamento della Retribuzione di

Posizione e di Risultato sommata al fondo per il salario accessorio, per le parti soggette al limite, non superi, la somma delle stesse voci come costituite nell'anno 2016:

Verifica del limite dell'articolo 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017	
Totale del fondo posizione e risultato sommato al fondo del salario accessorio anno 2023 soggette al limite	€ 123.277,00
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2016 (decurtato di € 1.600,00 per trasferimento di personale - 1' trim. 2023 e di € 393,00 relativi alla maggiorazione della retribuzione di posizione del segretario).	€ 123.993,00
Differenza 2023/2016	-€ 716,00

5. Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengono prioritariamente detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali attribuite negli anni precedenti relativamente al personale in servizio, al costo attuale, quelle destinate al personale educativo per la corresponsione della specifica indennità per gli importi definiti negli articoli 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1, del CCNL del 5.10.2001 e quelle per i reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999 al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

ART. 2

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.
2. Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro. Per l'anno 2023 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Funzionari ed E.Q.	€ 46,95
Istruttori	€ 41,46
Operatori Esperti	€ 35,58
Operatori	€ 29,31

Per un **totale annuo complessivo di € 6.869,00.**

ART. 3

Ulteriore depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

1. Le risorse economiche **già destinate alla progressione orizzontale** all'interno della categoria **sono interamente a carico del fondo** per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
 - a) cessato dal servizio;
 - b) che ha avuto una progressione verticale relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;
 - c) che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.
3. In caso di mobilità esterna non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito per mobilità nell'organico dell'ente.
4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al **loro costo attuale**. Tale importo è pari a **€ 46.921,00**.

IL totale del fondo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito delle decurtazioni obbligatorie ammonta a:

€ 83.453,00