

# COMUNE DI ORNAVASSO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 - 2025

In data 06.02.2024 presso la residenza municipale del Comune di Ornavasso, ha avuto luogo l'incontro tra:

### la delegazione di parte datoriale così composta:

Presidente (Segretario comunale)	Di Nuzzo Giulia
Componente (Responsabile Servizi Tecnici)	D' Elia Nicola
Componente (Responsabile Servizi Polizia locale)	Margaroli Roberta ASSENTE
Componente (Responsabile Servizi Finanziari)	Penco Elena

### la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale UIL FPL nella persona del Segretario Provinciale Gallina Angelo

R.S.U. Aziendale - Appetito Maurizio

Dato atto che la parte sindacale ha richiesto la ridefinizione di taluni contenuti del contratto in oggetto.

Dato atto che le parti nella seduta odierna hanno condiviso il seguente testo che riporta in evidenza (in grassetto/barrato/sottolineato) le modifiche apportate

Le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2023 - 2025.

<b>Per la delegazione di parte datoriale:</b>	<b>Per la delegazione sindacale:</b>
Presidente Di Nuzzo Giulia	OO.SS. UIL - FPL Gallina Angelo
Componente D' Elia Nicola	
Componente Margaroli Roberta (Assente)	R.S.U. Aziendale - Appetito Maurizio
Componente Penco Elena	

## SOMMARIO

### Sommario

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	4
CAPO I Disposizioni Generali	4
Art. 1 Quadro normativo e contrattuale	4
Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	4
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	6
Capo I Sistema delle relazioni sindacali	6
Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto	6
Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi	6
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE	7
Capo I Nuovo sistema di classificazione	7
Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree	7
Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione	10
Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ	10
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO	11
CAPO I Istituti correlati all'orario di lavoro	11
Art. 7 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente	11
Art. 11 Turnazioni	12
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE	12
CAPO I Risorse e Premialità	12
Art. 12	12
Quantificazione delle risorse	12
Art. 13 Strumenti di premialità	13
CAPO II Performance organizzativa e individuale	15
Art. 15 Premio correlato alla performance organizzativa	15
Art. 16 Premio correlato alla performance individuale e differenziazione	15
CAPO III Disciplina delle indennità	16
Art. 17 Principi generali	16
Art. 18 Indennità condizioni di lavoro	17
Art. 19 Indennità per specifiche responsabilità	19
CAPO IV Altri compensi, incentivi e benefit	21
Art. 20 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	21
Art. 21 Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici-	22
Art. 22 Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate –	22

CAPO I	23
Polizia locale	23
Art. 23 Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.	23
Art. 24 Proventi delle violazioni al codice della strada	23
Art. 25 Indennità di servizio esterno	24
Art. 26 Indennità di funzione del personale della polizia locale	25
TITOLO VII Disposizioni Finali	27
Art. 27 Salute e sicurezza sul lavoro	27
Art. 28 Innovazioni tecnologiche	28
Art.29 Disposizioni finali	28

**Allegato – Bozza di Regolamento per gli incentivi alle funzioni tecniche**

# TITOLO I

## DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I

#### Disposizioni Generali

##### Art. 1

##### Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (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 Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato modificato - da ultimo - con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 17/03/2005 e ss.mm. e ii.;
  - f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione G.C. n. 18/02.04.2019;
  - g) I 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, durata, decorrenza, disciplina transitoria

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, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula **e sino al 31 dicembre 2025.**

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

## **TITOLO II RELAZIONI SINDACALI**

### **Capo I Sistema delle relazioni sindacali**

#### **Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato mediante incontro tra le parti firmatarie in sede di definizione annuale dei criteri di ripartizione delle risorse.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

#### **Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti integrativi**

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

## TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

### Capo I Nuovo sistema di classificazione

#### Art. 5 Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL) <sup>1</sup>

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. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata **dalla delegazione trattante** nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto. In particolare sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti **a procedura selettiva**. ~~Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.~~
3. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

#### A) Quantificazione delle risorse

- a) Le risorse destinate ai differenziali stipendiali sono definite annualmente **dalla delegazione trattante**. I differenziali stipendiali possono essere attribuiti solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.
- b) Nella seguente tabella sono rappresentati i differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna Area contrattuale:

AREA	MISURA ANNUA LORDA DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE	NUMERO MASSIMO DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI
FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIDIFICAZIONI	€ 1.600,00	6
ISTRUTTORI	€ 750,00	5
OPERATORI ESPERTI	€ 650,00	5
OPERATORI	€ 550,00	5

---

<sup>1</sup> c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

## **B) Requisiti di partecipazione**

- a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli **ultimi 3 anni** non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- b) I dipendenti trasferitisi presso l'Ente all'esito di procedimenti di mobilità possono concorrere alla progressione orizzontale solo dopo avere maturato almeno due anni di servizio presso l'Ente.
- c) Per concorrere alla selezione i dipendenti devono aver conseguito un punteggio medio pari o superiore a 10/20 nelle valutazioni della performance individuale dell'ultimo triennio. Per i dipendenti assegnatari di incarichi di responsabilità di servizio è necessario aver conseguito un punteggio medio pari o superiore a 70/100.
- d) Sono esclusi dai procedimenti per l'attribuzione di progressioni economiche i dipendenti 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.

## **C) Ponderazione dei criteri di valutazione**

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

<b>Area</b>	<b>Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)</b>	<b>Anzianità di servizio (non superiore a 40)</b>	<b>Totale massimo</b>
Operatori	60	40	100
Operatori esperti	60	40	100
Istruttori	70	30	100
Funzionari E.Q.	80	20	100

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.

E' attribuito un punto per ogni punto eccedente i 10 della media dei punti ottenuti nell'ultimo triennio oppure (per i dipendenti incaricati di responsabilità di servizio) un punto per ogni punto eccedente i 70 della media dei punti ottenuti nell'ultimo triennio.

Alle valutazioni più elevate è attribuito il punteggio massimo; alle restanti valutazioni il punteggio è attribuito con criterio progressivo e proporzionale.

**B. Esperienza professionale Anzianità di servizio**

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 attribuito è costituito da: un (1) punto per ogni mese di permanenza nella attuale posizione economica eccedente i trentasei mesi ~~ventiquattro mesi~~

**D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità**

Le progressioni economiche sono attribuite ad una quota limitata di dipendenti, in relazione all'anzianità di servizio ~~sviluppo delle competenze professionali~~ ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lettere.

In particolare la progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- b) maggiore età anagrafica.

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

## Capo II Incarichi di Elevata Qualificazione

### Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)<sup>2</sup>

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti in coerenza con il sistema di valutazione di cui alla deliberazione G.C. n. 18 in data 02.04.2019 e s.m.i. i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

- a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) Le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione tenendo conto del tempo lavoro (tempo pieno/part-time), dell'importo della retribuzione di posizione assegnata, della valutazione e dell'eventuale incarico di sostituzione di altro incaricato per lungo periodo;
- c) Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale. Le risorse per finanziare il compenso vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

2. In caso di ridefinizione degli assetti organizzativi che implichi la costituzione di nuovi settori/aree cui è preposto un incaricato di E.Q. le risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, possono essere incrementate attingendo in toto o pro quota all'1,2 % su base annua del monte salari dell'anno 1997, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa (risorsa variabile prevista dall'art. 79 comma 2 lett. b CCNL 16.11.2022).

3. Gli incentivi di cui all'art. 113 del d. lgs 50/2016 (incentivi funzioni tecniche), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse

---

2

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dal dipendente. Gli incentivi alle funzioni tecniche di cui all'art. 45 Dlgs 36/2023 (efficace dal 01 luglio 2023) maturati nel corso dell'anno di competenza non possono superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dal dipendente

4. Gli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018 (incentivi settore entrate), complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.

## **TITOLO IV**

### **RAPPORTO DI LAVORO**

#### **CAPO I**

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

##### **Art. 7**

#### **Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)<sup>3</sup>

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
  - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

---

<sup>3</sup> n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;

- b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

### **Art. 11 Turnazioni**

(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL).

1. Non sono previste prestazioni in turno.

## **TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE**

### **CAPO I Risorse e Premialità**

#### **Art. 12**

#### **Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è effettuata ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022. ~~**di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.**~~
2. 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 CCNL.
3. Le parti si danno atto che il fondo per le risorse decentrate sarà costituito annualmente ai sensi del CCNL, delle disposizioni legislative e delle diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

**Art. 13**  
**Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
  - b) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
  - c) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;
  - d) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
  - e) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
  - f) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili.

## Art. 14

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

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)<sup>4</sup>

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 13, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 Sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono sui seguenti criteri generali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - 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, 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;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati, 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.
4. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo, di cui all'art. 79, commi 2 e 3 del CCNL 16.11.2022 (risorse variabili) sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per

---

<sup>4</sup> a) 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 presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;

altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata alla performance individuale e organizzativa.

## **CAPO II**

### **Performance organizzativa e individuale**

#### **Art. 15**

##### **Premio correlato alla performance organizzativa**

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)<sup>5</sup>

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento di obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.

2. 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 attestato dal competente Responsabile.

#### **Art. 16**

##### **Premio correlato alla performance individuale e differenziazione**

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)<sup>6</sup>

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 8 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi operativi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. Il peso della componente operativa e della componente comportamentale nella valutazione individuale può variare a seconda dell'area di appartenenza del dipendente.
3. 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.
4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 8, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = (F / \Sigma p) \times p.i.$$

---

<sup>5</sup> b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

<sup>6</sup> b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 90 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il premio attribuibile al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
7. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al presente articolo, è attribuita una maggiorazione pari al 30 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
8. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 6 è pari al 10% del personale a tempo determinato e indeterminato valutato positivamente, *con arrotondamento matematico*. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio nella valutazione avrà diritto alla maggiorazione del premio individuale il dipendente di area inferiore, in caso di ulteriore parità avrà diritto il più anziano di servizio presso l'Ente. Il premio non è attribuito al dipendente assegnatario nell'anno precedente.

### CAPO III

#### Disciplina delle indennità

##### Art. 17

##### 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 di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza dei Responsabili di Servizio, **in relazione alle mansioni svolte.**
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 17 del presente contratto integrativo.

## **Art. 18**

### **Indennità condizioni di lavoro**

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)<sup>7</sup>

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.

La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio rilevati a consuntivo annualmente

2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
  - a. prestazione ~~richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi~~, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ~~ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata~~; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a ~~quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni~~ agli altri dipendenti dell'ente;
  - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a ~~quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni~~ agli altri dipendenti dell'ente;
  - c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi in occasione di eventi straordinari ~~urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità~~. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;
  - d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio ~~connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro~~ per esigenze di servizio correlate a manifestazioni

---

<sup>7</sup> d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

(es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc

3. Sono da considerare disagiate, in via esemplificativa, le attività svolte dal personale operaio inquadrato in Area Operatori Esperti addetto ai servizi lavori pubblici, patrimonio comunale, protezione civile, servizi pubblici, che si trovi ad operare nelle seguenti situazioni:

A. Condizioni metereologiche avverse (freddo intenso, neve, gelo);

B. Espletamento di servizi **al di fuori dell'orario di lavoro ordinario** per fronteggiare eventi eccezionali o che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la pubblica incolumità (servizio neve per la parte non svolta da apposita ditta esterna e che riguarda sia il servizio salatura che lo sgombero neve nelle vie del centro storico - in tale ipotesi oltre alla liquidazione del lavoro straordinario compete l'indennità di disagio. Il periodo interessato è compreso da novembre a febbraio).

4. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:

- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni (utilizzo di decespugliatori, tagliaerba, flessibili e simili); pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie (contatto con materiale insalubre, rifiuti, sostanze corrosive, resti cimiteriali potenzialmente fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente) o che per gravosità nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici (lavori che comportano il rischio di caduta, lavori nelle cucine);
- c. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli (lavoro lungo la carreggiata stradale di pulizia e/o interventi manutentivi e simili, lavori che comportano il rischio di caduta, lavori nelle cucine); l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

5. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:

- a. dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e **formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili"**, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi

causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

7. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

8. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i valori minimi e massimi giornalieri da euro 1,00 ad euro 15.

9. Qualora dovesse risultare spettante una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale.

### **Art. 19**

#### **Indennità per specifiche responsabilità**

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)<sup>8</sup>

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i criteri generali di cui al presente articolo.
2. Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno appositamente individuate con specifico provvedimento, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:
  - a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
  - b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;
  - c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alla qualifica di responsabile dei Tributi;
  - d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale.
3. Il compenso è finalizzato a remunerare posizioni lavorative con esercizio di effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei

---

<sup>8</sup> f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL

dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.

4. L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito tra i vari settori sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia fino al massimo di € 2.500,00, viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i criteri riportati nel successivo comma 5 .
5. Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di cui al precedente comma 2 che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto delle seguenti due categorie, per il punteggio massimo evidenziato a fianco delle stesse:

#### **A. COMPLESSITÀ' DEI COMPITI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITÀ' – MAX 15 PUNTI**

##### **15 punti**

Si attribuiscono ai dipendenti che: dirigono l'ufficio nel rispetto delle disposizioni impartite dal Responsabile di Area; predispongono le proposte dei provvedimenti del proprio Responsabile. Agli stessi sono affidati particolari compiti che comportano un grado elevato di responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente **complessi e non ripetitivi**, che comportano un notevole rilievo esterno.

##### **10 punti**

Si attribuiscono ai dipendenti nominati responsabili di procedimento che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti **complessi, anche se ripetitivi, che hanno rilievo esterno**, trattandosi di incarichi volti all'esecuzione di adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi implicano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).

##### **5 punti**

Si attribuiscono ai dipendenti nominati responsabili di procedimento che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire **procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente** o alla struttura organizzativa di pertinenza.

#### **B. LIVELLO DI AUTONOMIA – MAX 15 PUNTI**

##### **15 punti**

Il dipendente, in qualità di **responsabile d'ufficio**, esercita le proprie funzioni con autonomia operativa, nell'ambito di istruzioni di massima impartite dal responsabile di Area.

##### **10 punti**

Il dipendente, nominato responsabile di procedimento, **agisce in virtù di prassi consolidate**; valuta, ai fini istruttori, le condizioni di ammissibilità, i requisiti di legittimazione e i presupposti che siano rilevanti per l'emanazione del provvedimento. L'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.

##### **5 punti**

Il dipendente, nominato responsabile di procedimento, svolge incarichi che comportano un **modesto livello di autonomia operativa** in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dai Responsabili dell'Area e dell'ufficio di riferimento. La posizione di capo-operaio, risultante da apposito atto formale con validità annuale, è equiparata ai responsabili di procedimento, in relazione all'esercizio di coordinamento di squadra o gruppi di lavoro in esecuzione delle direttive impartite dal Responsabile di Area.

6. La pesatura e la quantificazione delle indennità sono definite dalla conferenza dei Responsabili di Area presieduta dal Segretario Comunale/ dai Responsabili di Servizio applicando i seguenti punteggi e valori economici:

<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>	<b>INDENNITA' DI RESPONSABILITA'</b>	
	<i>Area Istruttori/Funzionari</i>	<i>Area Operatori Esperti</i>
<i>Punti 5</i>	€ 350,00	€ 300,00
<i>Punti 10</i>	€ 700,00	€ 500,00
<i>Punti 15</i>	€ 1.000,00	€ 700,00
<i>Punti 20</i>	€ 1.400,00	€ 1.000,00
<i>Punti 25</i>	€ 1.800,00	€ 1.400,00
<i>Punti 30</i>	€ 2.500,00	€ 2.000,00

7. 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**, con una maggiorazione del 30% e un compenso massimo di € 3.000,00.
8. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.
9. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

## CAPO IV

### Altri compensi, incentivi e benefit

#### Art. 20

#### Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)<sup>9</sup>

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
- incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
  - incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);

<sup>9</sup> g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

- c. compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
  3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

## **Art. 21**

### **Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici-**

*(art. 45 del decreto legislativo n. 36/2023)*

1. Per le modalità ed i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante “funzioni tecniche” di cui all’articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 “Codice”, si rinvia al “Regolamento Incentivi” approvato G.C. n. 57 del 06/07/2021.
2. Per le modalità ed i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante “funzioni tecniche” di cui all’articolo 45, del decreto legislativo n. 36/2023 “Codice”, si rinvia all’allegato “Regolamento Incentivi”.

## **Art. 22**

### **Definizione dei criteri per gli incentivi per il settore entrate -**

*(Art 7 comma 4 lett. g)<sup>10</sup>*

1. Le modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante di cui all’art.1, comma 1091<sup>11</sup>, della Legge n.145/2018 (Legge di Bilancio 2019) saranno definite in apposito regolamento. Il personale beneficiario è quello del “Settore Entrate” comprendente il Responsabile dell’Area Servizi Finanziari e Tributi ed il personale addetto alla suddetta Area.
2. La distribuzione degli incentivi potrà avvenire esclusivamente sulla parte incassata dei maggiori accertamenti contabili certificati nel conto consuntivo, la cui manifestazione finanziaria potrà avvenire anche in anni successivi.

---

<sup>10</sup> g) i criteri generali per l’attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

<sup>11</sup> 1091. Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all’articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell’imposta municipale propria e della TARI, nell’esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all’anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all’articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. **La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell’IRAP a carico dell’amministrazione, e’ attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate**, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all’accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell’articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione

TITOLO VI  
SEZIONI SPECIALI

**CAPO I**

**Polizia locale**

**Art. 23**

**Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.**

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

**Art. 24**

**Proventi delle violazioni al codice della strada**

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio<sup>12</sup>;

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

3. La destinazione della somma operata con deliberazione della Giunta Comunale di cui al comma 1 lett. c) è al lordo oneri ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

---

<sup>12</sup> Ai sensi comma 2 dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente alla data del 21.5.2018

## Art. 25 Indennità di servizio esterno

(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)<sup>13</sup>

### **1. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice**

1. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.

2. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità. (per esempio: *calcolo mensile – se su un mese lavorato di 26 gg si volgono almeno 14 gg con prestazione parziale o totale esterno*).

3. L'indennità giornaliera è dovuta nel caso sia svolto almeno il 50% di orario giornaliero in servizi esterni.

4. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità da un minimo di 1 euro ad un massimo di 15 euro giornalieri.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente in unica soluzione sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio in merito allo svolgimento dei servizi esterni

6. L'indennità di cui al presenta articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e <sup>14</sup>, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 23.
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

---

<sup>13</sup> e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

<sup>14</sup> Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.5.2018.

## Art. 26

### Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
  - a) Il compenso- fino a un massimo di € 2.500,00 annui lordi- è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità, tenuto conto del grado rivestito.
  - b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Responsabile del Servizio della Polizia Locale sentito il Segretario comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane
  - c) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
  - d) Il sistema di pesatura è differenziato rispetto al grado rivestito e alle responsabilità, come di seguito riportato:

#### **GRADO RIVESTITO - massimo 50 PUNTI**

50 punti VICE COMMISSARIO

40 punti ISPETTORE

30 punti ASSISTENTE

20 punti AGENTE SCELTO

10 punti AGENTE

#### **RESPONSABILITA' - massimo 50 PUNTI**

PUNTI Da 31 a 50

Si attribuiscono ai dipendenti designati capi-ufficio che dirigono l'ufficio con un grado elevato di responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno. Dirigono l'ufficio nel rispetto delle disposizioni impartite dal Responsabile di Settore, redigono e sottoscrivono in segno di parere favorevole di competenza le determinazioni emesse dal proprio Responsabile.

PUNTI Da 16 a 30

Si attribuiscono ai dipendenti nominati responsabili di procedimento che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere anche adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e

intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).

PUNTI Fino a 15

Si attribuiscono ai dipendenti nominati responsabili di procedimento che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere anche adempimenti previsti da leggi o regolamenti;

- e) Ai fini della quantificazione delle indennità, definita in proporzione al punteggio di cui al precedente punto d), si applicano i seguenti punteggi e valori economici:

PUNTEGGIO TOTALE	INDENNITA' MASSIMA
Fino a punti 15	€ 500,00
Da punti 16 a 35	€ 1.000,00
Da punti 36 a 55	€ 1.400,00
Da punti 56 a 70	€ 1.800,00
Da punti 71 a 100	€. 2.500,00

3. L'indennità di funzione ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi). L'importo riconosciuto a seguito di pesatura è riproporzionato in caso di rapporto di lavoro part-time. In caso di incapienza delle risorse destinate in sede di quantificazione annuale le indennità spettanti sono ridotte in proporzione alle risorse disponibili.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
- 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<sup>15</sup>;
- c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 23 del presente CCDI;

5. **L'indennità non è cumulabile** con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022

---

<sup>15</sup> Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all' articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all' articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.5.2018.

## TITOLO VII Disposizioni Finali

### Art. 27

#### Salute e sicurezza sul lavoro

(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)<sup>16</sup>

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori 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.
- f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

---

<sup>16</sup> m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

## **Art. 28 Innovazioni tecnologiche**

(art. 7 comma 4, lett. t) CCNL)<sup>17</sup>

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

## **Art.29**

### **Disposizioni finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

---

<sup>17</sup> t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;