

# COMUNE DI CALABRITTO

Provincia di Avellino

---

**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO NORMATIVO TRIENNIO 2023/2025**

---

Two handwritten signatures in black ink are visible in the bottom right corner of the page. The top signature is a stylized cursive 'A', and the bottom signature is a more complex cursive script.

# Sommario

Capo I - Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali .....	5
Art. 1 - Finalità e principi.....	5
Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione .....	5
Art. 3- Sistema delle relazioni sindacali.....	6
Art. 4- Informazione.....	6
Art. 5 - Confronto, soggetti e materie .....	7
Art. 6 - Organismo Paritetico .....	8
Art. 7 - Contrattazione, soggetti e materie.....	8
Capo II – Il nuovo sistema di classificazione del personale .....	10
Art. 8 - Classificazione del personale .....	10
Art. 9 - L’istituzione delle Elevate Qualificazione .....	10
Art. 10 -La disciplina delle progressioni verticali tra le aree (procedura transitoria). .....	11
Capo III - Criteri generali relativi alla incentivazione delle attività e della performance .....	13
Art. 11 - Criteri generali per l’incentivazione della performance organizzativa ed individuale.....	13
Art. 12 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale legati all’eccellenza ...	13
Capo IV - Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici.....	13
Art.13 - Principi generali per l’attribuzione delle indennità previste.....	13
Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro .....	14
Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità .....	16
Art. 16 – Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi.....	20
Art. 17–Indennità di funzione del personale della polizia locale .....	20
Art. 18 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno.....	21
Art. 20– Incentivi per le funzioni tecniche .....	22
Art. 21 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate.....	22
Art. 22 - Reperibilità.....	22
Art. 23 - Arco temporale per l’avvicendamento equilibrato dei dipendenti ai fini dell’erogazione della indennità di turno.....	23
Art. 24 - Le Progressioni Economiche Orizzontali all’interno delle Aree.....	24
Capo V - Politiche sull’Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro.....	27
Art. 25- Principi e criteri per l’applicazione della flessibilità dell’orario di lavoro .....	27

 2

Art. 26 - Pausa e Riposi intermedi .....	28
Art. 27 - La Banca delle Ore .....	29
Art. 28 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili .....	29
Art. 29 - Buoni Pasto .....	30
Art. 30 - Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale .....	30
Art. 31 - Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni	30
Art. 32 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori .....	31
Art. 33 - Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario .....	31
Art. 34 - I piani di welfare integrativo.....	31
CAPO VI - La costituzione del fondo.....	31
Art. 35 - Integrazione della parte variabile del fondo .....	31
CAPO VII - Clausole di verifica e norme finali.....	32
Art. 36 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati .....	32
Art. 37 - Norme finali .....	32



3

In data 14/11/2023 alle ore 9,30 presso la residenza municipale del Comune di CALABRITTO AV, ha avuto luogo l'incontro tra:

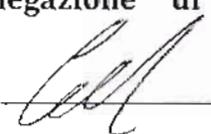
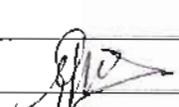
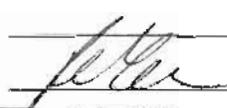
**la delegazione di parte datoriale così composta:**

Presidente CENTANNI GELSOMINO Responsabile di settore (tecnico) P [x] A [ ]

**la delegazione sindacale così composta:**

OO.SS. Territoriale CGIL FP	P [ ] A [x]
OO.SS. Territoriale UIL FPL GAETANO VENEZIA	P [x] A [ ]
OO.SS. Territoriale CISL FP	P [ ] A [x]
OO.SS. Territoriale CSA RAL	P [ ] A [x]
R.S.U. IANNONE ROCCO	P [x] A [ ]

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

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente 	OO.SS. CGIL - FP _____
Componente _____	OO.SS. UIL - FPL 
Componente _____	OO.SS. CISL - FP _____
Componente _____	OO.SS. CSA - RAL _____
	R.S.U. Aziendale 

**Capo I- Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali**

**Art. 1 - Finalità e principi**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità nonché di valorizzazione delle differenze

  4

## Capo I- Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali

### Art. 1 - Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità nonché di valorizzazione delle differenze nell'organizzazione del lavoro e valorizzazione delle eccellenze.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento all'incentivazione della performance quanto all'erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali.

### Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dal CCNL del personale delle Funzioni Locali del 2022 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. A livello annuale, con specifico accordo, viene ripartito il "Fondo risorse decentrate". Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, la normativa vigente e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale).
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
6. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel



rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8 del C.C.N.L. 2022, l'ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo, il termine massimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.

7. Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

#### Art. 3- Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal 165/2001 e consentire l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente, anche allo scopo di porre in essere un'organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.
2. Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'ente, si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni unilaterali sulle materie rimandate dal CCNL alle relazioni sindacali decentrate.
3. L'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal C.C.N.L., entro 5 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali o dalla R.S.U.
4. Nei provvedimenti adottati dall'amministrazione o dai dirigenti, riguardanti materie oggetto di confronto e contrattazione dovranno essere indicati i pareri delle organizzazioni e rappresentanze sindacali.
5. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e dovrà essere steso tempestivamente un verbale sintetico degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni operative.
6. Le parti concordano di sistematizzare il metodo dell'informazione istituzionale in merito alle decisioni assunte in sede di delegazione trattante al fine di garantire un effettivo coinvolgimento del personale.
7. È istituito presso le Amministrazioni con più di 70 dipendenti in servizio l'Organismo Paritetico per l'innovazione, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 2022, in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

#### Art. 4- Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.4 del CCNL 2022, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere preventiva e obbligatoria, idonea e preventiva, ovvero essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di procedere a una



valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte attraverso le forme previste dal C.C.N.L.

4. Sono oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa art. 5 e 7 del CCNL 2022, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6, o negli enti che non lo costituiscano entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

#### Art. 5 - Confronto, soggetti e materie

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione dall'art. 5 c. 3 del CCNL 2022, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione, a seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione, il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni, al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto:
  - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
  - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
  - c) l'individuazione dei profili professionali;
  - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Incarichi di Elevata Qualificazione;
  - e) i criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
  - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
  - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL;
  - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
  - i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie



comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;

- l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del presente CCNL;
- o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13 comma 7 (Norme di prima applicazione);
- p) gli andamenti occupazionali;
- q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
- r) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico.

#### Art. 6 - Organismo Paritetico

1. Nel caso in cui l'Organismo Paritetico, per gli Enti Locali con più di 70 dipendenti in servizio, non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3 del CCNL 2022, le materie del comma 2 "relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro", diventano oggetto di Confronto.

#### Art. 7 - Contrattazione, soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal C.C.N.L. vigente e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 2 lettera c.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a. La R.S.U.;
  - b. I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.;
  - c. I componenti della delegazione di parte datoriale nominati dall'Organo competente e comunicati alla delegazione trattante di parte sindacale.
3. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
  - 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;
  - b. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
  - 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);
  - 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;



- e. l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques 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;
- f. i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;
- g. i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h. i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2;
- i. l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
- 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;
- k. l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l. l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m. le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- 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;
- o. il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.33 del presente CCNL (Banca delle ore);
- p. i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q. l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;
- r. l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;
- s. l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del presente CCNL;
- t. i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;
- 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;
- w. il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- x. integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 9(Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;
- y. individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;

- z. definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;
- aa. previsione della facoltà, 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 di cui all'art. 30 comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
- bb. modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 01.04.1999;
- cc. 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;
- dd. criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

## Capo II – Il nuovo sistema di classificazione del personale

### Art. 8 - Classificazione del personale

- Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
  - a. Area degli Operatori;
  - b. Area degli Operatori esperti;
  - c. Area degli Istruttori;
  - d. Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
- Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
- Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A del CCNL 2022 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.
- Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione del CCNL 2022 dalle precedenti aree alle attuali aree, l'Ente individua, descrive e dettaglia i profili professionali appartenenti alla propria dotazione organica, gli esiti sono riportati nell'Allegato 1 al presente contratto, materia soggetta al solo confronto con le organizzazioni sindacali.

### Art. 9 - L'istituzione delle Elevate Qualificazioni

1. I dipendenti già incaricati di Posizione Organizzativa, il cui incarico risulta ancora vigente, vengono incaricati di Elevate Qualificazioni secondo la disciplina prevista nel CCNL, secondo le previsioni dei decreti di conferimento degli incarichi.



Art. 10 -La disciplina delle progressioni verticali tra le aree (procedura transitoria).

1. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D. Lgs. n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di corrispondenza del CCNL.

**Tabella C**  
**Tabella di corrispondenza**

<b>Progressione tra Aree</b>	<b>Requisiti</b>
da Area degli Operatori all' Area degli Operatori esperti	a) <b>assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione:</b>
da Area degli Operatori esperti all' Area degli Istruttori	a) <b>diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;</b> <b>oppure</b> b) <b>assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione:</b>
da Area degli Istruttori all' Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	a) <b>laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione;</b> <b>oppure</b> b) <b>diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione.</b>

2. I criteri per l'effettuazione delle procedure selettive speciali si basano sui seguenti elementi di valutazione:

a) Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato da calcolare fino al 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione dell'istituto, considerando **2** punti per ogni anno di servizio, fino al massimo di **70** punti su 100, le eventuali frazioni di anno vengono conteggiate in maniera proporzionale.

b) Titoli professionali e di studio scolastici, universitari e post universitari attinenti con il profilo professionale oggetto della procedura (Fino a **20** punti su 100);

**TITOLI PUNTI**

Per la selezione dall'Area degli OPERATORI all'Area degli OPERATORI ESPERTI



**Per la selezione dall'Area degli OPERATORI ESPERTI all'Area degli ISTRUTTORI**

*Valutazione del voto conseguito nel titolo utile specifico per l'ammissione:*

Per voto pari a 100/100 (ovvero 60/60) punti 20;  
Per voto da 90 a 99 (ovvero da 54 a 59/60) punti 15;  
Per voto da 80 a 89 (ovvero da 48 a 53/60) punti 10;  
Per voto da 70 a 79 (ovvero da 42 a 47/60) punti 5;

*Valutazione del voto conseguito nel titolo utile generico per l'ammissione:*

Per voto pari a 100/100 (ovvero 60/60) punti 15;  
Per voto da 90 a 99 (ovvero da 54 a 59/60) punti 10;  
Per voto da 80 a 89 (ovvero da 48 a 53/60) punti 5;  
Per voto da 70 a 79 (ovvero da 42 a 47/60) punti 2;

**Per la selezione dall'Area degli ISTRUTTORI all'Area dei FUNZIONARI ED EQ**

*Valutazione del voto conseguito nel titolo utile specifico per l'ammissione:*

Laurea quadriennale o magistrale vecchio ordinamento specifica e attinente all'area messa a bando punti 15;  
Laurea Triennale Specifica attinente all'area messa a bando punti 10;  
Corsi post- laurea di livello universitario attinenti all'Area (master, corsi di specializzazione, dottorati di ricerca) 1 punto per ogni titolo fino ad un massimo punti 5.

*Valutazione del voto conseguito nel titolo utile generico per l'ammissione:*

Laurea quadriennale o magistrale non attinente all'area messa a bando punti 10;  
Laurea triennale non attinente all'area messa a bando punti 5.

**c) Competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali (Fino a **10 punti su 100**).**

- 1 - Iscrizione albo professionale punti 5;
- 2 - Certificazioni informatiche riconosciute punti 2;
- 3 - Certificazioni linguistiche riconosciute punti 2;
- 4 - idoneità in concorso pubblico nella P.A. punti 1.

In caso di parità di punteggio, verrà data priorità, nell'ordine, a:

- chi ha la maggiore anzianità nella categoria di appartenenza (AREA);
- chi ha maggiore anzianità anagrafica.

Le progressioni speciali di cui al presente articolo, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107 del CCNL 2022, sono anche finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 c. 612 della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018.

La disciplina del presente articolo è oggetto di solo confronto con le organizzazioni sindacali.



### **Capo III - Criteri generali relativi alla incentivazione delle attività e della performance**

#### **Art. 11 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale**

##### **Performance organizzativa**

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel piano della performance, relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance vigente
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari obiettivi in base al peso di ciascuno rispetto al totale degli stessi, come definito dal piano della performance.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.

##### **Performance individuale**

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance, in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel piano della performance, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita unitamente al sistema di misurazione e valutazione della performance.

#### **Art. 12 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale legati all'eccellenza**

1. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 2022, i compensi legati alla performance individuale devono essere ripartiti in modo da assicurare a un numero limitato di dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione, il 30% in più del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, il numero dei dipendenti che percepiscono il premio deve essere inferiore al 50% dei dipendenti per struttura e comunque arrotondato all'unità, in caso i pari merito per struttura superano tale percentuale il premio non viene assegnato ai dipendenti della struttura medesima.
2. Ai sensi dell'art. 81 c. 4 del CCNL 2022, la quota economica del 30% può essere ridotta al 20% qualora il grado di raggiungimento medio degli obiettivi assegnati alle singole strutture per l'anno di riferimento, attestato dal Nucleo di Valutazione, abbia superato l'80%.

### **Capo IV - Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici**

#### **Art.13 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".



2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. **Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non competono in caso di assenza dal servizio fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.**
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali.
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 di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente o Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time ed agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

#### Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro

1. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 2022, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività implicanti il maneggio di valori e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagate.
2. **Per le attività che comportino maneggio di valori di cassa**, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati da ciascun dipendente, calcolato sull'ammontare totale dei valori di cassa-maneggiati nell'annualità di riferimento:
  - a) Euro 1,00 giornaliero lordo per un importo annuo complessivo compreso tra il minimo di Euro 3.000 e il massimo di Euro 5.988;
  - b) Euro 1,50 giornalieri lordi per un importo annuo complessivo compreso tra il minimo di Euro 6.000 e il massimo di Euro 8.988;
  - c) Euro 2,00 giornalieri lordi per un importo annuo complessivo uguale o superiore a Euro 9.000.

L'indennità compete ai 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 a tali servizi. Pertanto non si computano tutte 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. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore di assegnazione del dipendente. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene



annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati, desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili e del numero di giornate in cui risultano effettivamente svolte tali attività, attestati dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, trasmessi, per la liquidazione delle competenze al Settore del Personale.

3. **Per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi** e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e per l'integrità personale, compete un'indennità giornaliera lorda pari ad Euro 1,00 Per attività rischiose si intendono in particolare quelle già individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, svolte dagli operai e altri profili professionali che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, come di seguito individuate:

Servizio cimiteriale: figure professionali di: Autista, Operaio, Collaboratore servizi di custodia cimiteriali, Operatore servizi ausiliari, che operano nel servizio, sottoposti a specifiche condizioni di rischio ambientale per le attività cimiteriali e che pertanto risultano sottoposti a sorveglianza sanitaria e vaccino profilassi;

Servizio Viabilità e Giardini Verde Pubblico: figure professionali di: Autista, Giardiniere, Operaio, Capo Operaio, Operatore servizi ausiliari, che operano nel servizio, che utilizzano macchinari e utensili che comportano l'impiego di DPI e/o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio ambientale quali: attività lavorative in presenza di traffico urbano e che pertanto risultano sottoposti a sorveglianza sanitaria e vaccino profilassi;

Servizio Illuminazione pubblica: figure professionali di: Elettricista, Operaio, Autista, che operano nel servizio, utilizzano macchinari e utensili che comportano l'impiego di DPI e/o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio ambientale quali: sostituzione di lampade e armature elettriche su pali di illuminazione, operazioni in cabine di trasformazione dell'Energia Elettrica M.T. e che pertanto risultano sottoposti a sorveglianza sanitaria e vaccino profilassi.

L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Responsabili dei Settori presso i quali opera, avviene mensilmente, sulla base delle dichiarazioni rese dagli stessi Responsabili e trasmesse all'Ufficio Trattamento Economico, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.

4. **Per le attività che comportano per il dipendente un disagio** dovuto alla particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti che le eseguono e che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali, compete l'indennità giornaliera lorda pari a Euro 1,00 nel caso di particolare articolazione dell'orario di lavoro, esclusa la turnazione (come ad esempio un orario spezzato, senza considerare la normale pausa prevista per l'erogazione dei buoni pasto, oppure organizzato in modo tale da corrispondere ad una particolare articolazione oraria del servizio a supporto di attività istituzionali – cerimoniali).

L'indennità compete per i soli giorni di effettivo svolgimento delle attività disagiate. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dai Responsabili dei Settori presso i quali opera, avviene mensilmente, sulla base delle dichiarazioni rese dagli stessi Responsabili e trasmesse all'Ufficio Trattamento Economico, ai fini della quantificazione e della corresponsione delle spettanze.



Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art.16 del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo fino a Euro 3.000,00 annui lordi elevabili al massimo di 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.
2. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).
3. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
4. A titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - 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;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
  - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
  - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
  - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
  - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;



- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
  - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.
5. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
  6. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Responsabile del Settore competente e comunicato al Settore del Personale, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.
  7. Ai fini della preventiva ricognizione interna presso i Responsabili dei Settori, necessaria per il rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo, a inizio anno ogni Responsabile individua il fabbisogno delle posizioni con specifiche responsabilità all'interno della propria Struttura in maniera limitata e con i criteri previsti dal presente articolo. La rilevazione viene trasmesso al Servizio Personale e al Presidente della delegazione trattante.
  8. Sulla base delle risultanze formalizzate dai Responsabili e sulla base del budget previsto da assegnare a ogni struttura per il finanziamento dell'istituto fermo restando gli esiti della contrattazione decentrata, il Responsabile di ciascun Settore sempre a inizio anno (sempre che non sia data ultrattività agli incarichi precedentemente assegnati) adotta formale provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa tra il personale delle Aree che non risulti incaricato dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione, specificando le attività, le responsabilità, i compiti e le risorse, umane, economiche e strumentali, assegnate a tale personale.
  9. Il provvedimento motivato, a pena di nullità, dovrà indicare in modo dettagliato le specifiche mansioni/compiti/responsabilità che si ricollegano ai requisiti indicati al successivo comma 10 del presente Contratto Decentrato, che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e il relativo compenso annuo spettante.
  10. Le specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione, nonché i relativi compensi annui, non superiori al tetto di Euro 3.000,00, elevabili a 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, sono così individuate:

<b>Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Aree</b>
Responsabilità riferite a personale <b>dell'Area degli Operatori</b> individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre di personale di pari area.
Responsabilità riferite a personale <b>dell'Area degli Operatori Esperti</b> individuate dal Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre di personale di pari o inferiore area e di lavorazioni complesse, nonché lo svolgimento di attività che comportano responsabilità specifiche e attività che hanno un notevole livello di complessità o disomogeneità.
Responsabilità riferite a personale <b>dell'Area degli Istruttori</b> , individuate dal Responsabile di Settore per coordinamento, formalmente affidate dal medesimo, di personale di pari o

inferiore area e per lo svolgimento di incarichi che comportano responsabilità specifiche e attività che hanno un notevole livello di complessità e/o disomogeneità e/o di competenza trasversali di più settori.

Responsabilità riferite a personale **dell'Area dei Funzionari**, individuate dal Responsabile di Settore formalmente affidate dal medesimo, in uno o più dei seguenti ambiti:

- 1) responsabilità della direzione di una struttura organizzativa, formalizzata nello schema organizzativo (servizio/ufficio);
- 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee, non comportanti l'adozione dell'atto finale del procedimento (salvo eccezioni previste da leggi o dai Regolamenti dell'Ente);
- 3) affidamento del compito di coordinamento di operatori di area pari o inferiore;
- 4) affidamento incarico di sostituzione del responsabile di Incarichi di Elevata Qualificazione per assenza o impedimento del medesimo (per assenze entro i 30 gg);
- 5) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale;
- 6) attribuzione di incarichi relativi a ruoli che richiedono conoscenze e professionalità specifiche;
- 7) affidamento, in ragione di una specifica normativa legislativa, di un procedimento amministrativo ascritto al Servizio/Ufficio di assegnazione che prevede l'adozione di un atto autonomo a rilevanza esterna, ad esempio:
  - incaricato al rilascio dell'autorizzazione paesaggistica ai sensi degli art. 146 e 159 del D. Lgs. n. 42 del 2004 e s.m.i.;
  - responsabile della transizione digitale art. 17 del CAD Dlgs n. 82/2005;
  - responsabile interno della protezione dei dati personali art. 37 GDPR 679/2016.

11. La graduazione dell'indennità avviene sulla base dei seguenti criteri :

**a) Procedimenti complessi gestiti**

Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire provvedimenti complessi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti aventi anche rilevanza esterna con esclusione delle firma dell'atto finale e che denotano la necessità di relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.) . La complessità rileva tenendo conto di molteplici elementi, quali la farraginosità e la continua evoluzione del quadro normativo, la mancanza di univoci orientamenti giurisprudenziali e della prassi in materia, la stratificazione delle fonti normative;

**b) Complessità tecnica/amministrativa**

Responsabilità collegate ad attività che richiedono competenze specialistiche di rilievo intese come necessità di specifiche competenze tecniche e/o amministrative, di frequente aggiornamento, di formazione professionale specifica, necessità di conoscenza e capacità di utilizzo di apparecchiature e/o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi;

**c) Correlazione delle attività proprie con quelle degli altri uffici;**

**d) Gradi di esposizione economica o giuridica, verso l'esterno o verso l'amministrazione**

Assunzione di responsabilità extracontrattuali, civili, penali e amministrativo-contabili

**e) Livello di autonomia per lo svolgimento di competenze attribuite o di attività di studio particolarmente rilevanti**



Livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni assunte dal proprio Responsabile di Area e, più in generale, dall'Ente;

**f) Direzione o coordinamento di unità operative semplici o complesse o di squadre di operai o gruppi di lavoro appositamente individuati (AREA FUNZIONARI EQ)**

Responsabilità organizzativa relativa alla direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse o di squadre di operai o gruppi di lavoro appositamente individuati;

La graduazione avviene attraverso l'attribuzione, a ciascuna indennità, di punteggi parametrici riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione (lettera a,b,c,d,e,f) nell'ambito del punteggio massimo attribuibile pari a 10.

La determinazione dell'importo economico spettante all'indennità valutata si ottiene con l'applicazione del punteggio totale raggiunto, come sopra calcolato, alle fasce di valore di seguito riportate:

56-60 punti	€ 4.000,00 (per Area EQ)
51-55 punti	€ 3.500,00 (per Area EQ)
46-50 punti	€ 3.000,00
41-45 punti	€ 2.500,00
36-40 punti	€ 2.000,00
31-35 punti	€ 1.500,00
26-30 punti	€ 1.000,00
20-25 punti	€ 500,00

Non si procederà all'assegnazione di alcuna indennità in caso di punteggio fino a 19 punti.

12. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile del Settore:
  - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
  - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
  - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
  - In caso di trasferimento ad altro Servizi.
13. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
14. L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per paternità/maternità compreso il periodo di congedo parentale, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
15. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.



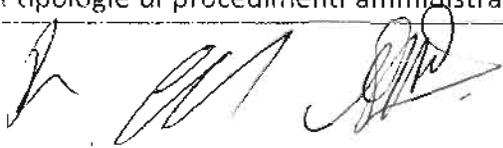
Art. 16 – Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi

1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi dell'art. 22 comma 3 del D.L. 50 del 2017 convertito nella Legge 96/2017 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.
2. 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.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.
3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.
4. Sulla base dei presenti criteri e quale condizione legittimante la corresponsione di tale indennità dovrà essere approvato uno specifico Regolamento che disciplini le prestazioni a pagamento rese dal Corpo di Polizia Locale su richiesta di terzi, ai sensi dell'art. 22 del d.l. 24 aprile 2017, n. 50 nonché dell'art. 56-ter del C.C.N.L. relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018.

Art. 17–Indennità di funzione del personale della polizia locale

1. Gli enti possono erogare al personale della polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia.
2. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della polizia locale e i relativi compensi nella misura massima di 3.000,00 euro, elevabile a 4.000,00 euro per l'area dei funzionari (in ragione delle risorse disponibili sul fondo del salario accessorio per il finanziamento dell'istituto), sono i seguenti:

<b>Compiti che comportano specifiche funzioni da parte del personale delle Aree degli Istruttori e dei Funzionari</b>
Responsabilità riferite a personale della polizia locale dell'area degli istruttori, individuato dal Comandante per coordinamento, formalmente affidato, di operatori di pari o inferiore area e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità ed in relazione al grado di servizio più elevato all'interno del Comando.
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente dell'area dei funzionari dal Comandante, nei seguenti ambiti: 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata; 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o



di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee;  
3) coordinamento di operatori di area pari o inferiore;  
4) incarico di sostituzione del responsabile di Incarichi di Elevata Qualificazione per assenza o impedimento di questi (per assenze entro i 30 gg);  
5) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite.

3. La graduazione avviene attraverso l'attribuzione di punteggi parametrici riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione, secondo la metodologia di cui all'art.15 c.11 del presente CCDI. (lettera a,b,c,d,e,f)
4. Gli incarichi per specifiche funzioni hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile del Settore:
  - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
  - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
  - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
  - In caso di trasferimento ad altro Servizi.
5. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
6. L'indennità per specifiche funzioni non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. Nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per maternità compreso il periodo di congedo parentale, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
7. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

#### Art. 18 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art.100 del CCNL 2022 viene erogata 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 e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
2. Gli importi giornalieri da riconoscere sono i seguenti:
  - a) € 1,00 lordi giornalieri per servizi esterni nel quadrante 08:00-20:00;
  - b) € 2,00 lordi giornalieri per servizi esterni nel quadrante 20:00-02:00;
3. 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.
4. Questo compenso viene corrisposto mensilmente sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste dai commi del presente articolo. La



percentuale di attività svolte all'esterno dell'ente deve risultare da strumenti di controllo automatizzato.

#### **Art. 19 – Riconoscimento del differenziale stipendiale maggiorato**

Per il personale della Area degli Istruttori (Polizia Locale), che ai sensi dell'art. 32, venga riconosciuta la funzione di coordinamento di operatori della medesima Area, viene riconosciuto il differenziale stipendiale di cui all'art.14 del CCNI con l'incremento di € 350,00 come previsto dall'art.96 del CCNL.

#### **Art. 20– Incentivi per le funzioni tecniche**

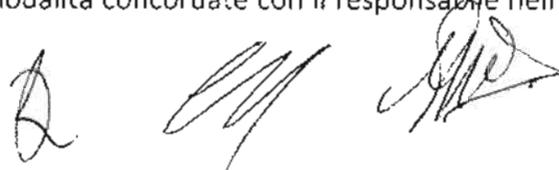
1.Gli incentivi per funzioni tecniche sono disciplinati da apposito Regolamento nel rispetto della normativa vigente.

#### **Art. 21 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate**

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e del presente CCDI.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il primo quadrimestre di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. La proposta di fondo del salario accessorio viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 7 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare la ripartizione dell'anno precedente, ove possibile e non ci siano modifiche o cambiamenti. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

#### **Art. 22 - Reperibilità**

1. Le aree di pronto intervento per le quali può essere istituito il servizio di pronta reperibilità sono stabilite dall'Amministrazione.
2. Sono individuati i seguenti servizi da destinare al servizio di reperibilità:
  - SERVIZIO DI PROTEZIONE CIVILE-
  - SERVIZIO TECNICO-
  - SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE
  - SERVIZIO ANAGRAFICO
  - SERVIZIO CIMITERIALE
3. L'articolazione dei turni di reperibilità è stabilita dal responsabile del servizio interessato, in modo da rispettare i seguenti vincoli:
  - a) In caso di chiamata l'interessato deve raggiungere il posto di lavoro assegnato o il posto in cui può svolgere il lavoro nelle modalità concordate con il responsabile nell'arco di 30



- minuti;
- b) ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; tale limite può essere elevato fino a 8 volte/mese in situazioni di emergenza climatica e/o ambientale, ai sensi dell'art. 7 comma 4 lettera k), del CCNL;
  - c) ove possibile, il responsabile assicura la rotazione tra più soggetti, prioritariamente volontari.
4. Al personale inserito nei turni di reperibilità, spetta l'indennità nella misura di € 10,33 per 12ore al giorno. Per i turni eccedenti i 6 ordinari, l'indennità è elevata a € 15,00 ai sensi dell'art7comma4letterai), del CCNL
  5. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale.
  6. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, maggiorata in tal caso del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque in giornata 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. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
  7. In riferimento al punto b) del precedente comma 2, si intende per "singola volta" un periodo continuativo di tempo intercorrente tra la prestazione lavorativa precedente e quella successiva che non può essere inferiore a 4ore e non può superare le 24 ore.
  8. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario. In tal caso per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità prevista.
  9. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale o mi sto non può essere inserito nei turni di reperibilità. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale verticale può essere inserito nei turni di reperibilità, compatibilmente all'organizzazione del servizio.
  10. In caso di attivazione di nuovi servizi, previo accordo sindacale per la copertura economica dei relativi costi, si procede in via sperimentale all'applicazione dell'istituto di cui al presente articolo su base volontaria, applicando, ove possibile, il principio della rotazione.

Art. 23 - Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei dipendenti ai fini dell'erogazione della indennità di turno

1. Ai fini del riconoscimento della indennità di turno la distribuzione equilibrata ed avvicinata viene calcolata su base mensile. Il numero di turni notturni può essere elevato dall'ente fino a 10 nell'arco di un numero di mesi non superiore a 6 che sono previamente individuati dall'ente in presenza di specifiche e comprovate ragioni di interesse collettivo, quali ad esempio la vocazione turistica del territorio.
2. Per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, possono optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno, resta inteso che anche in caso di fruizione del riposo compensativo è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;



Art. 24 - Le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree

1. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, ovvero non superiore complessivamente al 50% degli idonei, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni che viene definita nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento per area, prevedendo per la sola area dei Funzionari una ulteriore distinzione per coloro che sono titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione e coloro che non lo sono. Le risorse assegnate complessivamente sono tendenzialmente destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna area.
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure, come concordato dalle parti.
3. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, come di seguito riportata:

Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1.600	6
ISTRUTTORI	750	5
OPERATORI ESPERTI	650	5
OPERATORI	550	5

4. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della media aritmetica della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, qualora non fossero disponibili le tre valutazioni immediatamente precedenti per comprovate ed eccezionali situazioni, la media delle valutazioni dei dipendenti interessati viene operata su tre valutazioni anche di annualità precedenti.
5. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione; il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente titolare del rapporto di lavoro richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
6. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 2022 sono i seguenti:
  - a. Di avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione, anche presso altri enti, di almeno 24 mesi nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti specificazioni:

*Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;*

*Per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;*

Per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che viene stabilizzato, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro, vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato.

- b. Non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, oltre che nell'anno corrente, in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento;
- c. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato in delegazione trattante per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

<b>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali</b>				
<b>Area</b>	<b>Valutazione della performance del triennio precedente</b> (non inferiore a 40)	<b>Esperienza professionale</b> (non superiore a 40)	<b>Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi</b>	<b>Totale massimo Peso %</b>
Operatori	60	40	No	100
Operatori esperti	60	40	No	100
Istruttori	60	30	10	100
Funzionari E.Q.	60	30	10	100

- 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;
- l'esperienza acquisita si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art.1 del CCNL nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; **2 punti** per ogni anno di anzianità di servizio maturata dall'ultima progressione economica effettuata fino al **massimo di 10 punti**;
- percorsi formativi di cui all'art. 55 c.3 del CCNL 16.11.2022, inseriti nel piano di formazione dell'Ente che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite **punti 2** per ciascuna attività formativa fino al **massimo di 10 punti**;

$$p(\text{punteggio}) = vp * 0,8 + ep * 0,10 + pf * 0,10$$

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un incremento pari al 3% del punteggio conseguito.

In caso di parità di punteggio, verrà data priorità, nell'ordine, a:

- chi ha la maggiore anzianità nella posizione economica;
- chi ha la maggiore anzianità nella categoria di appartenenza;
- chi ha maggiore anzianità anagrafica,

La progressione economica di cui al presente articolo è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, ovvero degli accordi successivi per il riparto delle risorse previsto dall'art. 8 comma 1 del CCNL.

Per il solo anno 2023, la decorrenza è fissata al 1° aprile 2023 (data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione).

la graduatoria finale dovrà riportare distintamente il punteggio attribuito ad ogni singolo criterio di cui ai punti 1,2,3, della lettera c del presente articolo, ai fini dell'applicazione dei differenziali stipendiali, che avrà validità solo per l'anno nel quale viene indetta la procedura.

Entro 15 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza di tutto il personale tramite pubblicazione all'albo dell'Ente, pubblicazione sul portale intranet e/o altro mezzo idoneo (es. affissione nei pressi dell'orologio marcatempo), gli interessati possono presentare, per il tramite del protocollo generale dell'Ente, all'ufficio appositamente indicato in calce alla graduatoria, osservazioni o documentazione integrativa utile alla valutazione della propria posizione. Nei successivi 15 giorni viene resa pubblica, con le stesse modalità della provvisoria, la graduatoria definitiva.

Gli interessati possono proporre ricorso entro 7 giorni dalla pubblicazione della graduatoria definitiva. Al fine di valutare gli eventuali ricorsi, viene istituita una Commissione di garanzia costituita dagli apicali dell'Ente e presieduta dal Segretario Comunale, che convoca l'interessato, che può essere assistito da un legale o da un dirigente sindacale, entro 10 giorni dalla presentazione del ricorso, decidendo nello stesso termine in merito.

Il "differenziale stipendiale" ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 30 giorni dalla conclusione della procedura.



## Capo V Politiche sull'Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro

### Art. 25- Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro

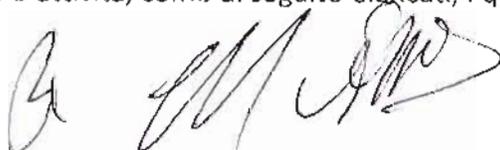
1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni con due rientri pomeridiani, fatti salvi i servizi che per la loro natura necessitano di una diversa articolazione oraria;
2. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente, da parte dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dal turno pomeridiano.
3. I dirigenti potranno autorizzare per i dipendenti che si trovano in particolari e documentate situazioni di disagio familiare, personale e/o sociale, o per particolari stati di infermità attestati in apposite certificazioni mediche, articolazioni orarie diverse da quanto disciplinato con propri atti organizzativi seguendo la procedura indicata nel Regolamento sugli orari di servizio, di lavoro del personale dipendente.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali e familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - a) Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
  - b) Assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - c) Siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2022;
  - d) Si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - e) Siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
  - f) Sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
5. L'ente nell'individuazione delle fasce di flessibilità al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, di cui all'art. 36 del CCNL 2022, deve tenere conto dei criteri legati all'esigenze di servizio dell'ente, all'accessibilità dell'utenza ai servizi erogati dall'ente, all'orario di apertura al pubblico, alle esigenze legate al funzionamento dell'intero apparato amministrativo, all'ubicazione delle sedi dell'ente che per la loro dislocazione consentano la raggiungibilità con vari mezzi.
6. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata anticipata o posticipata di 1 ora sia la mattina che nel rientro pomeridiano. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi della facoltà nell'ambito della medesima giornata. La flessibilità in entrata e in uscita è quella prevista dal vigente Regolamento comunale sugli orari di lavoro che comunque è sottoposto a confronto con i soggetti sindacali.



7. Ai fini della flessibilità dell'orario di lavoro, deve essere comunque assicurata la presenza in servizio in fasce orarie centrali, antimeridiane e pomeridiane, che assicurino sempre la presenza in servizio del personale addetto alla medesima struttura.
8. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione dei commi precedenti (utilizzo della flessibilità in entrata con uscita sulla base dell'orario ordinario cioè senza corrispondente prolungamento della prestazione lavorativa), deve essere recuperato al massimo nell'ambito del mese successivo a quello di maturazione, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare gli eventuali straordinari accumulati ovvero sarà recuperato dalla banca delle ore ove costituita.
9. Nel caso di mancato recupero del debito orario, in assenza di casi di oggettiva difficoltà e/o nei modi sopra indicati, si procederà alle proporzionali trattenute stipendiali e all'attivazione dei procedimenti previsti a norma di legge.
10. I dipendenti di cui all'articolo 36 c. 4 del CCNL 2022 possono godere di una fascia oraria di flessibilità in uscita di 60 minuti prima della conclusione stabilita dall'ente come orario di lavoro e possono concordare con il Responsabile Eq, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi, articolazioni dell'orario ancor più flessibili. Si deve in ogni caso garantire la presenza in ufficio tra le ore 10:00 e le 13:00 e tra le 15:00 e le 16:30. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.
11. Nei confronti dei responsabili titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione che per esigenze di servizio svolgano una prestazione lavorativa di gran lunga superiore alle 6 ore giornaliere la flessibilità in entrata viene estesa di una ulteriore ora, fermo restando la priorità della salvaguardia del funzionamento dei servizi.
12. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

#### Art. 26 - Pausa e Riposi intermedi

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto.
2. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
  - a. Personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
  - b. Personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - c. Personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2022;
  - d. Personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - e. Personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge. Si fa specifico riferimento a quei servizi o attività, come di seguito elencati, i quali sono



connessi all'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e/o anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione lavorativa, in tal caso i dipendenti coinvolti in tali attività possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro/prestazione lavorativa, per le seguenti aree di personale:

- a) All'area della protezione civile;
- b) All'area della vigilanza;
- c) All'area tecnica dei lavori pubblici nel caso di servizio esterno continuato nel territorio comunale per la sorveglianza e la conduzione delle attività dei cantieri;
- d) All'area scolastica ed educativa;
- e) Alla attività della biblioteca;
- f) Alle attività degli Assistenti Sociali che svolgono visite domiciliari nel territorio comunale;
- g) Alle attività dei dipendenti che prestano assistenza in via continuativa durante le riunioni degli organi collegiali.

4. Ai sensi dell'art. 8 comma 3 del D.lgs 66/2003 i dipendenti sono inoltre autorizzati ad usufruire di una pausa intermedia, non retribuita né computata come orario di lavoro, non inferiore ai 10 minuti al fine di sospendere la ripetitività lavorativa e il recupero delle energie, anche prima del raggiungimento delle 6 ore consecutive di lavoro. Tale pausa intermedia deve essere registrata tramite gli orologi marcatempo e deve essere recuperata al termine dell'orario di lavoro che pertanto si prolungherà di almeno 10 minuti e comunque di tanti minuti quanto è durata la pausa intermedia.
5. Nel caso in cui il dipendente usufruisca di tale pausa intermedia, le sei ore lavorative superate le quali deve essere rispettata la pausa obbligatoria di almeno 10 minuti, decorrono dal rientro in servizio dalla pausa intermedia, e pertanto nell'ambito di queste ulteriori sei ore lavorative oltre al completamento dell'orario di lavoro, comprensivo anche della pausa intermedia usufruita, è possibile effettuare lavoro straordinario o effettuare recupero di permessi brevi.

#### Art. 27 - La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.
2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

#### Art. 28 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.lgs. n. 81/2008.



3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

#### Art. 29 - Buoni Pasto

1. Gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire un servizio di mensa o, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali.
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; e', 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.
3. 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.
4. Si decide di individuare i profili professionali amministrativi.

#### Art. 30 - Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale

Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multi periodale di cui all'articolo 31 del CCNL 2022 è fissato, rispettivamente, in 6 mesi su base annua (nda il CCNL le fissa in 13 settimane) per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

#### Art. 31 - Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni

1. Sono esentati dai turni notturni a richiesta i dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali o familiari, in particolare che:
  - a. beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001,
  - b. assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - c. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 2018;
  - d. si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - e. siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
2. Compatibilmente con le esigenze di servizio nella individuazione del personale assegnato ai turni notturni si tiene conto delle disponibilità individuali.

Art. 32 - Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 79 del CCNL 2022, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 50% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, per il 50% in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria, e per il restante 50% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

Art. 33 - Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

1. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 di 180 ore annue, può essere elevato, da individuarsi con specifico atto della Giunta.

Art. 34 - I piani di welfare integrativo

1. Nell'ente si dà corso alla attivazione di benefici che hanno natura assistenziale o sociale in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie.
2. I relativi oneri sono a carico del bilancio dell'ente, per le quote previste dal legge, e rientrano nel tetto di quanto destinato dall'ente allo stesso titolo nell'anno precedente.
3. Le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni per l'inosservanza del codice della strada sono destinate con apposita Deliberazione di Giunta Comunale, con cadenza annuale, al finanziamento delle polizze integrative per il personale della polizia locale tramite il versamento di contributi al fondo Perseo Sirio. Per i dipendenti della polizia locale che hanno già aderito a fondi diversi i versamenti continuano ad essere effettuati presso tali fondi. I dipendenti della polizia locale possono optare per il versamento a fondi diversi rispetto a quello Perseo Sirio attraverso una comunicazione trasmessa all'ente.

## CAPO VI - La costituzione del fondo

Art. 35 - Integrazione della parte variabile del fondo

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

2. La integrazione eventuale della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 79 del CCNL 2022 è decisa sulla base della disponibilità delle risorse nel bilancio preventivo e dello spazio rispetto il limite complessivo annuo del salario accessorio.

#### CAPO VII - Clausole di verifica e norme finali - -

##### Art. 36 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del 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; in questo 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 15 giorni dalla richiesta.
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.

##### Art. 37 - Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.



# COMUNE DI CALABRITTO (AV)

## Relazione illustrativa tecnico-finanziaria

### Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>		Contratto. COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Economico 2023
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica: Presidente CENTANNI GELSOMINO</p> <p><b>Componenti:</b> R.S U Aziendali : (cgil fp) (cgil fp) (Uil Fpl) IANNONE ROCCO</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <p>Firmatarie della pre-intesa: UIL FPL GAETANO VENEZIA Firmatarie del contratto: UIL PPL GAETANO VENEZIA CGIL = assente – SULPM= assente – CISL assente -</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2023 come da costituzione fondo;
<b>Rispetto iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno</b>	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di revisione
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: non risultano rilievi
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della</b>	<p>È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 = delibera G.C. n. 47 del 27/06/2023 approvazione PIAO 2023/2025</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 = delibera G.C. n.47 del 27/06/2023 approvazione PIAO 2023/2025</p>

	<b>retribuzione accessoria</b>	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art 11 del d lgs. 150/2009 – delibera G.C. n.47 del 27/06/2023 APPROVAZIONE PIAO 2023/2025
		La Relazione sulla <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009 Delibera G.C. n.28 del 14/04/2023 approvazione relazione sulla gestione art 151 t.u.e.l.- Delibera C.C. n.13 del 31/05/2023 approvazione rendiconto di gestione anno 2022.

### **Modulo 2**

**Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

#### A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il contratto integrativo 2023 è stato approvato il 14/11/2023 nella parte economica per l'anno 2023.

#### B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

<b>COMUNE DI CALABRITTO (AV)</b>				
<b>Fondo 2023</b>				
<b>Risorse stabili</b>				
	<b>Descrizione</b>	<b>Note</b>	<b>Dettaglio</b>	<b>Importo</b>
1	Differenziali progr. ec. storiche	Art 79 comma 1 let.d		2.453,36
2	Ind. comparto	importo consolidato 2017		5.509,08
3	Progr.econ.orizzontale	Importo consolidato 2017		19.942,16
4	Incremento € 84,50	Dipendenti al 31/12/2018 n.10		845,00
5	Incremento € 83,20	Dipendenti al 31/12/2015 n.13		1.081,60
	<b>TOTALE risorse stabili</b>			<b>29.831,20</b>
<b>Codice</b>	<b>Descrizione</b>			<b>Importo</b>
	<b>TOTALE FONDO</b>			<b>73.680,04</b>
1	PARTE stabile			29.831,20
2	PARTE VARIABILE			43.848,84
<b>utilizzo parte variabile</b>				
	<b>Descrizione</b>	<b>Note</b>	<b>Dettaglio</b>	<b>Importo</b>
1	Indennità specifiche responsabilità	n.4 dipendenti		10.800,00
2	Compenso messo notificatore	n.1 dipendente		300,00
3	Piano performance			8.034,84
4	Fondo incentivante funzioni tecniche e amministrative			20.000,00
5	Reperibilità ufficio anagrafe e stato civile	n.2 dipendenti		1.364,00

6	Reperibilità cimitero	n.1 dipendente	1.000,00
7	Indennità condizioni di lavoro	n.1 dipendente	660,00
8	Differenziale progr.econ. attuali		1.690,00
	<b>SAMMA DA DESTINARE</b>		<b>43.848,84</b>
	<b>TOTALE UTILIZZO PARTE VARIABILE</b>		<b>43.848,84</b>
	<b>Totale Fondo 2023</b>		<b>73.680,04</b>

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Non risultano nel corso dell'anno progressioni orizzontali.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Piano delle performance € 8.034,84

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

\* \* \* \* \*

## Relazione tecnico-finanziaria

### **Modulo 1 – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo risorse decentrate, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato con determinazione del Responsabile del settore AFFARI GENERALI n.116 del 09/11/2023 nei seguenti importi

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Risorse stabili	29.831,20
Risorse variabili	43.848,84
<b>Totale</b>	<b>73.680,04</b>

L'organo di revisione con il verbale n. 44 del 14/11/2023 acquisito al prot. n. del ha espresso parere favorevole alla costituzione definitiva del fondo per la contrattazione decentrata per l'anno 2023;

**Pertanto il fondo complessivo del contratto integrativo decentrato è costituito per € 73.680,04**

#### *Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità*

##### Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 25.451,24

##### Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL:

Sono stati effettuati i seguenti incrementi

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Incremento di € 83,20 su base annua per dipendente al 2015	1.081,60
Incremento di € 84,50 su base annua per dipendente al 2018	845,00
Differenziale PEO dipendenti in servizio al 1/1/2021	2.453,36
<b>Totale</b>	<b>4.379,96</b>

**Sezione II – Risorse variabili;**

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione	Importo
Conseguimento degli obiettivi dell'Ente parte variabile	8.034,84
<b>Totale</b>	<b>8.034,84</b>

**Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo**

Non si rilevano decurtazioni.

**Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione**

Descrizione	Importo
Risorse stabili	29.831,20
Risorse variabili	43.848,84
<b>Totale</b>	<b>73.680,04</b>

**Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Sono state allocate all'esterno del fondo risorse per € 35.911,44 :

Descrizione	Importo
Spese Posizioni Organizzative (compreso risultato)	15.911,44
Incentivi tecnici	20.000,00
<b>Totale</b>	<b>35.911,44</b>

**Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo risorse decentrate**

*Sezione I - Destinazioni non disponibili per la contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto integrativo sottoposto a certificazione*

Non sono regolate dal presente contratto somme per totali € 29.831,20 relative a:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Indennità di comparto anno 2023	3.054,24
P.E.O. anno 2023	23.777,26
Differenza parte stabile	2.999,70
<b>Totale</b>	<b>29.831,20</b>

**Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Sono regolate dal contratto somme per complessivi € 43.848,84 , così suddivise:

Descrizione	Note	Importo
Indennità specifiche responsabilità	n.4 dipendenti	10.800,00
Compenso messo notificatore	n. 1 dipendente	300,00
Piano performance		8.034,84
Fondo incentivante funzioni tecniche e amministrative		20.000,00
Reperibilità ufficio anagrafe e stato civile	n.2 dipendenti	1.364,00
Reperibilità cimitero	n.1 dipendente	1.000,00
Indennità condizioni di lavoro	n.1 dipendente	660,00
Differenziali progr.econ. attuali		1.690,00
<b>TOTALE</b>		<b>43.848,84</b>

**Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

Voce non presente

**Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	29.831,20
Somme regolate dal contratto	43.848,84
Destinazioni ancora da regolare	
<b>Totale</b>	<b>73.680,04</b>

**Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Spese Posizioni Organizzative.

**Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**

**a. Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

Le risorse stabili ammontano a € 29.831,20

Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (es. comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 26.831,50

Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

**b. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:**

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle

norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e con la supervisione del Nucleo di valutazione / OIV.

**c. Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)**

Per l'anno in corso *non è prevista* l'effettuazione di progressioni orizzontali.

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

Descrizione	Anno 2022	Anno 2023	Differenza
Risorse stabili	26.532,84	29.831,20	3.298,36
Risorse variabili	45.457,20	43.848,84	-1.608,36
<b>Totale</b>	<b>71.990,04</b>	<b>73.680,04</b>	<b>1.690,00</b>

**Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo risorse decentrate con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

**Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione**

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente il capitolo 10120104, mentre il fondo incentivante per funzioni tecniche e amministrative relative a opere pubbliche è imputata sui capitoli pertinenti alle opere interessate.

**Sezione II - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

Il totale del fondo come quantificato con determinazione del Responsabile del settore affari generali è stanziato sul capitolo 10120104, mentre il fondo incentivante per funzioni tecniche e amministrative relative a opere pubbliche è imputata sui capitoli pertinenti alle opere interessate.

Calabritto li 14/11/2023



IL RESPONSABILE DEL SETTORE AFFARI GENERALI  
Ass. Lucia Visido

IL RESPONSABILE DEL SETTORE BILANCIO E  
PROGRAMMAZIONE  
Rag. Giovanni Grovino

Schema costituzione  
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023  
COMUNE DI CALABRITTO (AV)

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
<b>RISORSE STABILI</b>		
<i>Soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 1: Importo unico consolidato anno 2017	25.451,24
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.c): Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.d): Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.e): Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	
Art. 79 comma 1 lett. c)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	
<i>Non soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.a): Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015	1.081,60
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.b): Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.g): Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	
Art. 79 comma 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2023	845,00
Art. 79 comma 1 lett. d)	Differenziale PEO personale in servizio alla data del 1/1/2021	2.453,36
Art. 79 comma 1-bis	Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico bilancio (dip. B3 e D3 al 1/4/2023)	
	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	29.831,20
	<i>Di cui soggette a limiti</i>	25.451,24
<b>INCREMENTI VARIABILI</b>		
<i>Soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.d): Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.f): Rimborso spese notificazione atti dell'amm.ne finanziaria	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 5 lett.b): Piano performance	8.034,84
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.k): Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
Art. 79 comma 2 lett. b)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	
Art. 79 comma 2 lett. c)	Risorse derivanti da scelte organizzative, gestionali e retributive	
<i>Non soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art 84 comma 1	Indennità di specifica responsabilità	10.800,00
Art 80 comma 1 lett.h)	Compenso notificatore	300,00
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.c): Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ecc.)	20.000,00
Art. 79 comma 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2021 (se non inserito nel fondo 2022) e 2022	1.690,00
Art. 80 comma 1 lett. d)	Reperibilità ufficio stato civile	1.364,00
Art. 80 comma 1	Residui Fondo anno precedente da risorse stabili	
Art. 80 comma 1 let c - d)	Reperibilità addetto cimitero € 1000,00-Ind. Condizioni lavoro addetto raccolta rifiuti € 660,00	1.660,00
	<b>TOTALE INCREMENTI VARIABILI</b>	43.848,84
	<i>Di cui soggette a limiti</i>	8.034,84
	<b>TOTALE FONDO 2023</b>	<b>73.680,04</b>
	<b>Di cui assoggettati a limite 2016</b>	<b>33.486,08</b>
	<i>Riduzione per superamento limite 2016</i>	0,00
	<b>FONDO 2023 DA APPROVARE</b>	<b>73.680,04</b>

**Differenziale Progressioni economiche**  
**Art. 79 comma 1 lett. d)**

<i>Livello</i>	<i>Incremento tabellare su CCNL 2016/2018</i>	<i>Differenza mensile progressione</i>	<i>Differenza annuale progressione</i>	<i>Numero dipendenti in forza al 1/1/2021</i>	<i>Da riportare nel Fondo</i>
D7-D3	104,28	20,48	266,24		-
D6-D3	97,50	13,70	178,10		-
D5-D3	91,20	7,40	96,20		-
D4-D3	87,30	3,50	45,50		-
D7	104,28	31,48	409,24		-
D6	97,50	24,70	321,10	1,00	321,10
D5	91,20	18,40	239,20		-
D4	87,30	14,50	188,50		-
D3	83,80	11,00	143,00		-
D2	76,40	3,60	46,80		-
D1	72,80				
C6	92,65	25,75	334,75	4,00	1.339,00
C5	75,40	8,50	110,50		-
C4	72,70	5,80	75,40		-
C3	70,50	3,60	46,80		-
C2	68,50	1,60	20,80		-
C1	66,90				
B8-B3	89,51	26,81	348,53	2,00	697,06
B7-B3	68,40	5,70	74,10		-
B6-B3	65,90	3,20	41,60		-
B5-B3	64,70	2,00	26,00		-
B4-B3	63,70	1,00	13,00		-
B3 ACC					
B8	89,51	30,21	392,73		-
B7	68,40	9,10	118,30		-
B6	65,90	6,60	85,80		-
B5	64,70	5,40	70,20		-
B4	63,70	4,40	57,20	1,00	57,20
B3	62,70	3,40	44,20		-
B2	60,30	1,00	13,00		-
B1	59,30				
A6	84,58	28,48	370,24		-
A5	60,40	4,30	55,90		-
A4	59,10	3,00	39,00	1,00	39,00
A3	58,10	2,00	26,00		-
A2	56,90	0,80	10,40		-
A1	56,10				

**TOTALE**

**2.453,36**



# COMUNE DI CALABRITTO

Provincia di Avellino

## Verbale della delegazione Trattante CCDI anno 2023 parte economica e normativo triennio 2023/2025.

L'anno duemilaventitre il giorno quattordici del mese di novembre, alle ore 9.30 presso la residenza municipale, a seguito di regolare convocazione, sono presenti:

Delegazione di parte pubblica:

Prof. Gelsomino Centanni, Presidente

UIL Gaetano Venezia

SULPM assente

CGIL assente

CISL assente

Iannone Rocco RSU

Il fondo per l'anno 2023 è costituito per l'importo complessivo di € 73.680,04, ripartito in € 29.831,20 importo consolidato anno 2017 art.79 c.1 C.C.N.L. 2019/2021 ed € 43.848,84 parte variabile;

L'importo destinato a P.E.O. per l'anno 2023 già realizzate è pari ad € 23.777,26 e l'importo utilizzato per le indennità di comparto è pari ad € 3.054,24 – incremento € 84,50 per n.10 dipendenti in forza al 31/12/2018 annualità 2021 e 2022 € 1.690,00 – differenza parte stabile PEO anno 2023 con l'annualità 2017 importo consolidato € 2.999,70;

Viene destinata la somma di € 1.364,00 per la reperibilità dello Stato Civile effettuata dai dipendenti addetti;

Viene destinato l'importo di € 660,00 per indennità condizioni di lavoro da destinare a n. 1 dipendente addetto alla raccolta dei rifiuti;

Viene destinato l'importo di € 1.000,00 per indennità di reperibilità n. 1 dipendente addetto al cimitero;

Viene destinato l'importo di € 11.100,00 per le indennità di specifiche responsabilità:

- 1) Dip. Cat. C (area degli istruttori) Stato Civile Anagrafe e tributi € 3.000,00
- 2) Dip. cat. C (area degli istruttori) settore tecnico € 3.000,00
- 3) Dip. cat. B (area degli operatori esperti) settore AA.GG. n.2 dip. € 4.800,00

4) Messo notificatore

€ 300,00

Si stabilisce di destinare la somma la somma complessiva di € 8.034,84 secondo gli indirizzi dell'Amministrazione al piano delle performance;

Fondo ex legge 109/94 e s.m.i. € 20.000,00 compreso oneri riflessi e IRAP ;

Di prendere atto ed approvare il contratto collettivo decentrato integrativo normativo triennio 2023/2025 composto di n.32 pagine.

Letto, firmato e sottoscritto.

Prof. Gelsomino Centanni , Presidente

UIL

SULPM assente

CGIL assente

CISL assente

Iannone Rocco RSU

La seduta è tolta alle ore 10,40 del giorno 14/11/2023.



## COMUNE DI CALABRITTO

Provincia di AV

### Verbale n.44 del 14/11/2023

#### **Parere sul contratto collettivo decentrato integrativo parte economica 2023 – normativo triennio 2023/2025.**

Il sottoscritto Dott. Domenico Abate, quale organo di revisione dell'Ente, all'uopo nominato, ai sensi dell'art.234 comma 2-3 del T.U.E.L., giusta delibera C.C. n.14 del 23/06/2021;

Vista l'ipotesi di accordo del contratto decentrato integrativo parte economica 2023 e parte normativo triennio 2023/2025, sottoscritto in data 14/11/2023;

Richiamato l'art.5 comma 3 del C.C.N.L. 01/04/1999, così come sostituito dall'art.4 del C.C.N.L. del 22/01/2004 e s.m.i.;

Visti gli artt. 67 e 68 del C.C.N.L. Funzioni Locali del 21/05/2018, l'art.79 del C.C.N.L. Funzioni Locali 2019/2021 e in considerazione dei limiti fissati dall'art.23 del D.Lgs.75/2017;

Vista la costituzione del fondo per la contrattazione decentrata parte economica 2023, approvata con determina del settore Affari Generali n.116 del 09/11/2023;

Vista, altresì, la relazione illustrativa tecnico finanziaria,

Visto l'art.40 c.3 – sexies del D.Lgs.165/2001;

Visto l'art.239 del t.u.e.l.;

#### ESPRIME

Parere favorevole sul contratto collettivo decentrato integrativo anno 2023 parte economica e normativo triennio 2023/2025.

IL REVISORE DEI CONTI

Dott. Domenico Abate