

# **COMUNE DI CASTRO**



## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**2023- 2025**

**Revisione ed economico 2025**

Il giorno 09 del mese di dicembre dell'anno 2025, Presso la Sede municipale del Comune di Castro, la Delegazione di parte pubblica nominata con deliberazione di Giunta n.51 del 20.12.2022, composta dal Presidente, segretario comunale Dott. Andrea Tiraboschi e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Organizzazione sindacale	Nominativo rappresentante
CGIL	Adriana Deponti
CISL	
UIL	

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona della sig.ra Cerutti Annalisa

A seguito del parere del revisore dei conti n. 17 del 24.11.2025 e l'autorizzazione da parte della Giunta comunale alla sottoscrizione del contratto decentrato anno 2025, delibera n.58 del 04.12.2025, **sottoscrivono il contratto decentrato anno 2025.**

**Per la parte datoriale**  
**TIRABOSCHI ANDREA**  
**F.to Andrea Tiraboschi**

**RSU**  
**CERUTTI ANNALISA**  
**F.to Cerutti Annalisa**

**OO.SS.**  
**ADRIANA DEPONTI**  
**F.to Adriana Deponti**

## Sommario

<b>TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....</b>	<b>5</b>
Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo .....	5
Art. 2 - Formazione ed aggiornamento professionali .....	5
Art. 3 - Disciplina del lavoro straordinario .....	6
Art. 4 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.....	7
Art. 5 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro.....	8
Art. 6 - Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni .....	8
Art. 7 - Welfare integrativo.....	8
Art. 8 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente .....	8
Art. 9 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita	8
Art. 10 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ .....	9
<b>TITOLO II - ISTITUTI DEL SALARIO ACCESSORIO.....</b>	<b>10</b>
Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro.....	10
Art. 12- Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno e festivo. ....	13
Art. 13 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.....	14
Art. 14 individuazione figure professionali per cui la pausa mensa è collocata all'inizio o alla fine del turno. ....	16
Art. 15 - Progressione economica orizzontale all'interno delle Aree.....	16
Art. 16 - Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali	21
<b>TITOLO III - SEZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE.....</b>	<b>22</b>
Art. 17 - Prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza .....	22
Art. 18 - Indennità per il personale della Polizia locale.....	22
Art. 19 - Indennità di funzione.....	23
<b>TITOLO V - AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE.....</b>	<b>25</b>
Art. 20 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate .....	25

Art. 21 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale .....25

Art. 22 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo .....25

Art. 23 -- Premi correlati alla performance.....26

Art. 24 - Premio individuale .....28

Art. 25 - Utilizzo dei risparmi.....29

Art. 26 - Disposizione finale.....29

## **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

- 1) Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Castro e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
- 2) Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 01.01 dell'anno di riferimento.
- 3) La sua durata è triennale salvo:
  - a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - b) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
  - c) la ripartizione annuale delle risorse del salario accessorio tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL di cui all'**allegato A** al presente CCDI.
- 4) Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
- 5) Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro l'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.
- 6) Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale, nel rispetto dell'art 8, c 4 del CCNL 16.11.2022.

### **Art. 2 - Formazione ed aggiornamento professionali**

- 1) L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. Il piano formativo deve prevedere, dove ritenuto necessario, specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca del lavoro agile o del lavoro da remoto, secondo le indicazioni di cui agli artt. 67 e 69 del CCNL CFL del 16.11.2022. Si rinvia al PIAO approvato annualmente per i dettagli.

- 2) Le parti prendono atto che, salva diversa vigente disposizione legislativa, l'ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore **all'1%** del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.
- 3) Il Comune promuove direttamente o in collaborazione con altri Enti ed istituzioni, le seguenti forme di formazione/aggiornamento, anche con metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro):
  - i) corsi di riqualificazione professionale, per il personale in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni di massima nei primi tre mesi;
  - ii) corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale;
  - iii) percorsi formativi mirati al reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di periodi prolungati di assenza dal lavoro.
- 4) Il Piano della Formazione sarà oggetto di specifica informazione sindacale ai sensi dell'art. dall'art. 5 del CCNL2019-2021.
- 5) Si intendono integralmente richiamati i principi e le linee di indirizzo di cui agli artt. 54, 55 e 56 del CCNL CFL del 16.11.2022.

### **Art. 3 - Disciplina del lavoro straordinario**

- 1) Le parti prendono atto del fatto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato come indicato nell' **allegato A**. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.
- 2) Ai sensi dell'art.38 comma 2 del CCNL 14.09.2000 l'effettuazione del lavoro straordinario avviene solo previa autorizzazione del responsabile del settore e deve essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verifica la capienza del fondo assegnato.
- 3) In applicazione dell'art. 56–ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017, i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al Comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del

riposo compensativo è da ascriversi 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.

- 4) A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato in modo compatibile alle esigenze di servizio.
- 5) Le parti concordano di **NON elevare** il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32, c. 3 del CCNL 16.11.2022. (180 ore individuali).

#### **Art. 4 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

- 1) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- 2) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- 3) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- 4) L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- 5) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- 6) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

### **Art. 5 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro**

- 1) Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità e quantità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
- 2) Ai fini di cui al precedente comma, le parti condividono l'esigenza di assicurare opportuni percorsi di formazione e riqualificazione sull'uso delle tecnologie informatiche, la costituzione di un'architettura di sistema efficiente ed efficace e l'aggiornamento costante delle dotazioni tecnologiche, ivi comprendendo la sostituzione dell'hardware obsoleto e la ricerca dei software gestionali più idonei a facilitare lo svolgimento delle mansioni dei lavoratori.
- 3) La strumentazione necessaria per il lavoro agile di norma è fornita dall'amministrazione.

### **Art. 6 - Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni**

- 1) Al personale temporaneamente assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 22 e 23 del CCNL CFL del 16.11.2022.
- 2) Il trattamento economico incentivante del personale assegnato temporaneamente all'unione è definito nel CCDI dell'unione stessa.

### **Art. 7 - Welfare integrativo**

**Non sono assegnate** risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 82 del CCNL 16.11.2022

### **Art. 8 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che il numero dei rapporti a tempo parziale **NON** potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area rilevata al 31.12. di ogni anno.

### **Art. 9 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita**

- 1) A riguardo si stabilisce quanto segue:
  - a) La flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito **orario entro il mese** successivo dalla maturazione dello stesso, in accordo con responsabile di servizio;
  - b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
  - c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;



- d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili/Segretario (es: polizia locale; operai in squadra ecc.)
  - e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;
- 2) In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
- 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 CCNL 21/05/18;
  - 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) siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

#### **Art. 10 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ**

- 1) A partire dall'anno 2021 le risorse destinate alla retribuzione dei titolari di incarichi di EQ, decurtate da quelle destinate alla retribuzione di risultato, sono assegnate a ciascun dipendente titolare tenendo conto dell'avvenuta pesatura delle singole posizioni organizzative a seguito dell'esperimento della procedure di confronto di cui all'art. 5 del CCNL 21.5.2018 tenuto conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e della durata dell'incarico.
- 2) I criteri generali di ripartizione delle risorse destinate all'indennità risultato definiti tra le parti sono i seguenti:
- a) l'importo del fondo destinato alla retribuzione di risultato viene diviso per la somma dei punteggi attribuiti ad ogni obiettivo gestionale assegnato alle diverse posizioni organizzative;
  - b) l'importo così ricavato viene successivamente moltiplicato per la somma dei punteggi attribuiti agli obiettivi gestionali di ogni singola posizione organizzativa;
  - c) il risultato rappresenta il possibile importo massimo conseguibile della retribuzione di risultato di ciascuna posizione organizzativa;
  - d) tale importo verrà poi rapportato alla percentuale del conseguimento degli obiettivi assegnati effettuata a consuntivo secondo il vigente sistema di valutazione.
- 3) Le somme destinate al risultato sono ottenute moltiplicando la percentuale del **15%** alla indennità di posizione, ai sensi dell'art.11 del regolamento delle EQ approvato dall'ente.

## **TITOLO II - ISTITUTI DEL SALARIO ACCESSORIO**

### **Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro.**

*(art. 84-bis CCNL 2019-2021- 70 BIS DEL ccnl 2016/2018)*

- 1) Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
  
- 2) **Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:**
  - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell’arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l’autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - c) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all’espletamento di servizi urgenti “su chiamata” al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall’ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
  - d) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all’espletamento di servizi che necessitano la modifica dell’orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc.
  
- 3) Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell’arco del mese.
  
- 4) Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie

prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

- 5) L'erogazione dell'indennità al personale interessato, **preventivamente e formalmente individuato nel presente contratto, avviene annualmente**, sulla base dei dati desunti:
  - a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
- 6) Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
  - a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
  - c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
  - d) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
- 7) Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale. Durante l'anno scolastico non verrà attribuito nessuna indennità all'operaio che svolge anche il ruolo di autista di autobus.
- 8) Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
- 9) Per l'economo il maneggio reale di denaro è individuato dal valore del mandato di autorizzazione al prelievo, senza conteggiare l'effettiva spesa in quanto il rischio dato dal maneggio è inerente la custodia del valore e non dai singoli buoni staccati.
- 10) L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, **avviene mensilmente**, sulla base dei dati desunti:
  - a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze;

- b) dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

11) Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:

- a) 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 ai servizi di cui al presente comma. 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.

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

13) L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, **avviene annualmente**, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- a) dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- b) dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- c) dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

14) Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

**15) Le indennità condizioni di lavoro, per l'anno 2025, saranno erogate a consuntivo annuale.**

16) Dall'anno 2026 il rischio e il disagio verranno liquidati mensilmente per il mese precedente mentre il maneggio valori verrà erogato annualmente a consuntivo.

17) L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – Euro 15 come segue:

	Condizione di lavoro		Importo al giorno	
A	personale esposto a rischio		€ 3,00	operaio
B	personale esposto a disagio		€ 1,50	Anagrafe- agente di PL - operaio
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media annuale di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 1.500,00	€ 1,00	Secondo nomina
		C3) media annuale di valori di cassa maneggiati oltre € 1.500.00	€4,00	

18) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno rilevate come economie da fondo e portate nel fondo dell'annualità successiva.

**Art. 12- Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno e festivo.**

*(art. 30 del CCNL 16.11.2022- art. 24 del ccnl 2016-2018)*

- 1) Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art.30 del CCNL 2019-2021.
- 2) Le maggiorazioni sono disciplinate all'art.5 dell'art. 30, a cui si rinvia.
- 3) L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista con possibile esclusione, salvo casi di necessità, delle festività infrasettimanali.
- 4) La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata ogni trimestre.
- 5) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno rilevate come economie da fondo e portate nel fondo dell'annualità successiva.
- 6) L'indennità di reperibilità è stabilita in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018.
- 7) Il dipendente, di norma e come previsto dall'art. 24 comma 2 del CCNL 21.5.2018, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
- 8) Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
- 9) La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata mensilmente.

- 10) L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
  - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
- 11) La corresponsione degli importi relativi all'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno è effettuata **unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.**
- 12) Gli oneri per la corresponsione dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno sono a carico del Fondo risorse decentrate.
- 13) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno rilevate come economie da fondo e portate nel fondo dell'annualità successiva.

### **Art. 13 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

*(art. 84 del CCNL 16.11.2022)*

- 1) L'indennità in oggetto è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, funzionari che non risultino titolari di incarichi di EQ. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 CCNL (indennità di funzione, CFL del 16.11.2016).
- 2) Le parti convengono che la ratio della norma è rappresentata dall'esigenza di remunerare in modo differenziato quelle situazioni in cui il ruolo del dipendente comporta un livello di responsabilità superiore a quello medio relativo all'area di inquadramento e che, pertanto, tali indennità possono essere riconosciute ad un numero limitato di dipendenti.
- 3) Il conferimento di tali incarichi rientra nel potere datoriale di organizzazione ed è effettuata da Segretario comunale tenendo conto dei seguenti criteri:
  - a) Specializzazione del ruolo ricoperto;
  - b) Deleghe di firma e/o di funzione;
  - c) Coordinamento del personale, di servizi interni ed esterni all'ente o di progetti, attività di tutoraggio;
- 4) L'effettiva identificazione degli aventi diritto e la graduazione dell'incentivo, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo nei limiti del fondo definito in contrattazione e rispettando i limiti massimi individuali previsti dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, è effettuato da Segretario comunale.
- 5) Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	10 punti
2 )	Complessità dell'attività	max	10 punti
3)	Responsabilità gestionale	max	10 punti
	<b>Punteggio</b>	<b>max</b>	<b>30 punti</b>

6) In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- a) Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
- b) La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
- c) La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

7) I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dal Segretario comunale, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 18 punti complessivi.

8) Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

- somma a disposizione
- somma dei punteggi delle specifiche responsabilità.
- punti attribuiti alla singola specifica responsabilità.

9) Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula: **A (punteggio ottenuto)/B (30-punteggio max)\*C (retribuzione max).**

10) Il punteggio di ogni singolo dipendente sia per la somma che per l'attribuzione del punteggio individuale è rapportato alla percentuale del part time.

11) L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

- 12) Le posizioni per le quali si individuano le specifiche responsabilità sono le seguenti, attribuendo anche un massimo di retribuzione:
- a) Posizioni con gestione di procedimenti complessi – max 3.000 euro;
- 13) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi nell'anno successivo quali economie da fondo, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).
- 14) L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
- 15) Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
- 16) La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è **effettuata mensilmente**.

**Art. 14 individuazione figure professionali per cui la pausa mensa è collocata all'inizio o alla fine del turno.**

*(art. 35, comma 10 CCNL 2019-2021)*

- 1) Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, non sussiste personale la cui pausa è collocata a fine o inizio turno.

**Art. 15 - Progressione economica orizzontale all'interno delle Aree**

*(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL 19-21)*

- 1) L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **“differenziali stipendiali”** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
- 2) I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
- 3) Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

**Quantificazione delle risorse**



- 4) Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali ammontano ad € 0,00 per l'anno 2025 previa verifica di capienza delle risorse stabili del fondo, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto<sup>1</sup>.

### **Requisiti di partecipazione**

- 5) Concorrono alla selezione i dipendenti
- a) Con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
  - b) anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti;
  - c) **negli ultimi 2 anni** non devono aver beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
  - d) Non devono essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

### **Ponderazione dei criteri di valutazione**

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

---

<sup>1</sup> I differenziali stipendiali possono essere attribuiti solo nel caso in cui **non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile**, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000

<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</b>
<b>Operatori</b>	50	40	10	100
<b>Operatori esperti</b>	60	30	10	100
<b>Istruttori</b>	60	30	10	100
<b>Funzionari E.Q.</b>	60	30	10	100

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

**a) Valutazione della performance del triennio precedente**

- a) Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite in relazione ai comportamenti organizzativi individuali 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.
- b) Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

**b) Esperienza professionale**

- a) Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione.
- c) Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:  

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

**c) Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi**

- a) Le competenze professionali acquisite sono:
- i) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
  - ii) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
  - iii) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.
- 8) Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.
- 9) I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.
- 10) Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)
- 11) Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

<b>AREA ISTRUTTORI</b>	
<i><b>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</b></i>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale attinente al profilo professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

<b>AREA FUNZIONARI E.Q.</b>	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale attinente al profilo professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 4 ore (le ore di diversi moduli di corsi inerenti lo stesso argomento possono essere cumulati), entro il limite di 3 punti

### **Formazione della graduatoria e criteri di priorità**

- 12) Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi del comma 6 e seguenti.
- 13) Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

<b>numero anni senza progressione</b>	<b>%</b>
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	3%
Oltre 8 anni	5%

- 14) Sarà formulata infine una graduatoria per ciascuna area e la progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.
- 15) La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;
- 16) In caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d) minore età anagrafica;

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

#### **Art. 16 - Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali**

- 1) Il personale assegnato a qualsiasi titolo presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni sia per le progressioni orizzontali che per le progressioni verticali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine gli accordi con l'ente di assegnazione devono prevedere espressamente le modalità con cui quest'ultimo deve provvedere alla valutazione, per renderla utilizzabile presso il comune all'interno della procedura di progressione.

## **TITOLO III - SEZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA**

### **LOCALE**

#### **Art. 17 - Prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza**

*(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL 19-21)*

- 1) Ai sensi dell'art. 98 del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PL, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
- 2) I relativi importi sono specificati annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.
- 3) Le risorse destinate alle predette finalità previdenziali sono gestite da appositi organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei dipendenti interessati.
- 4) Laddove attivata i principi di applicazione della previdenza complementare per il personale di vigilanza dovranno essere definiti in apposito atto di natura negoziale .

#### **Art. 18 - Indennità per il personale della Polizia locale**

*(art. 100 CCNL 19-21)*

- 1) L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
- 2) Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornaliero lordo di Euro **3,00**;
- 3) L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene trimestralmente, sulla base dei dati desunti:
  - a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
  - b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni
- 4) La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività solo successivamente alla deliberazione annuale di destinazione delle risorse ex art. 208 Cds.
- 5) Le eventuali economie di cui al presente articolo verranno rilevate quali economie da fondo e riportate nel fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.
- 6) L'indennità di cui al presenta articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;

- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e <sup>2</sup>, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.
- e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

#### **Art. 19 - Indennità di funzione**

- 1) Le parti convengono di attribuire l'indennità di funzione unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della polizia Locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.
- 2) I provvedimenti di attribuzione sono adottati dal Segretario comunale secondo i medesimi criteri generali previsti dall'articolo 13 per l'attribuzione dell'indennità disciplinata dall'art. 84 del CCNL 2019-2021.
- 3) Per la presente indennità si stanziavano 0,00 euro.
- 4) **La corresponsione dell'indennità avviene mensilmente** ed è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. L'indennità è incompatibile con l'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

---

<sup>2</sup>Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all'articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.5.2018.

- 5) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno riportati quali economie da fondo nel fondo per il salario accessorio dell'anno seguente.



## **TITOLO V - AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE**

### **DECENTRATE**

#### **Art. 20 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate**

- 1) In sede di prima applicazione del presente CCDI e, dunque, per l'anno 2023, le risorse vengono ripartite come riportato in **allegato A** al presente contratto.
- 2) I criteri di ripartizione di cui all'allegato A del presente CCDI possono essere rivisti annualmente su richiesta di una delle parti.

#### **Art. 21 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**

- 1) Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate.
- 2) Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
- 3) La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche è regolata da apposito Regolamento.
- 4) Le parti definiscono che i titolari di EQ partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto.

#### **Art. 22 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo**

- 1) A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziata dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
- 2) Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
- 3) Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.
- 4) Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

## **Art. 23 -- Premi correlati alla performance**

- 1) Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate, al netto degli istituti sopra illustrati, è destinato ai premi correlati alla performance ed è distribuito sulla base dei criteri previsti nel sistema di valutazione vigente.
- 2) Il riparto del fondo tra performance organizzativa e performance individuale è effettuato con le modalità di cui al sistema di valutazione approvato con deliberazione 21.12.2015.
- 3) L'amministrazione si avvale del sistema della incentivazione della produttività per supportare processi di riorganizzazione, consolidamento e miglioramento dei servizi, delle attività e delle prestazioni erogate dall'ente. In tal senso, gli obiettivi correlati alla incentivazione della produttività sono parte integrante del sistema di programmazione e pianificazione dell'Ente e sono declinati nell'ambito del documento di pianificazione PIAO quali obiettivi di struttura.
- 4) Nell'ambito dell'attività di pianificazione dell'Ente, l'Amministrazione può individuare, previa contrattazione con le Organizzazioni Sindacali, progetti-obiettivo da finanziare con risorse previste da specifiche disposizioni di legge, potendo altresì sviluppare progetti di produttività su obiettivi determinati.
- 5) Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite secondo i seguenti criteri:
  - valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, come definiti in via preventiva con gli atti di programmazione, e, a consuntivo, con la misurazione dei risultati certificati dal nucleo di valutazione, entro il primo trimestre dell'anno successivo;
  - Informazione preventiva a ciascun dipendente degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza, mediante colloquio con il/la dipendente;
  - informazione infrannuale con comunicazione obbligatoria dei risultati rilevati per i dipendenti che abbiano evidenziato una valutazione negativa, con forme che consentano al dipendente interessato l'instaurazione di un contraddittorio con il dirigente di riferimento;
  - informazione finale sulla rilevazione dei risultati definitivi, con possibilità di contraddittorio con il dirigente di riferimento, permanendo l'ipotesi di valutazione negativa e prima della sua formalizzazione;
- 6) A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 24, si otterrà il complesso delle risorse destinato a premiare la performance.
- 7) Le risorse sono distribuite tra il relativo personale tenendo conto dell'incidenza nel divisore con la seguente modalità:
  - per il 50% in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance;

- per il 50% in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance.
- 8) Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dal Nucleo di Valutazione.
- 9) L'importo per la performance organizzativa viene suddiviso tra i diversi dipendenti dell'ente secondo le seguenti modalità:
- il divisore è calcolato sommando tutti i dipendenti, indipendente dalla presenza e dal part time, con esclusione dei titolari degli incarichi di elevata qualificazione;
  - le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
  - moltiplicando tale importo unitario per il valore unitario dei dipendenti di cui al primo punto si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza di ciascun dipendente;
- 10) La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo di valutazione/ organo di valutazione indipendente sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel PIAO. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno parametrato all'incidenza dell'obiettivo all'interno dell'ente. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo. Si prende atto che attualmente l'OIV coincide con il segretario comunale.
- 11) L'erogazione del restante 50% delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance individuale avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione; per l'erogazione di tale quota si procede
- suddividendo le somme a disposizione per personale presente rapportato al part time e alla presenza durante l'anno e alla somma della valutazione, da moltiplicare in seguito per la valutazione ottenuta singolarmente;
  - prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno;

- per espressa previsione di legge i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio;
- 12) la scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del settore. Per tali finalità non sono considerati assenza i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie.
- 13) Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati rapportando il punteggio individuale di cui al comma 11;
- 14) L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di aprile dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.
- 15) Per l'annualità 2025 è prevista l'attuazione dei seguenti progetti:
- progetto "progetto informatizzazione ente", così come definito nell'allegato "A" al presente contratto;
- 16) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 23 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale dell'anno successivo.

#### **Art. 24 - Premio individuale**

- 1) Al 20% dei dipendenti, arrotondati all'unità, in servizio che consegue le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione pari **al 30% del valore medio pro-capite** dei premi attribuiti al personale valutato positivamente con arrotondamento all'unità superiore.
- 2) In caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
- 3) In caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.

- 4) La maggiorazione trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale. Laddove tale quota risulti incapiente il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla performance organizzativa.

#### **Art. 25 - Utilizzo dei risparmi**

- 1) Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance dell'anno successivo a cui le economie si riferiscono. Le economie sulla distribuzione dei premi legati alla performance confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.
- 2) I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso) costituiscono anche essi economia di bilancio.
- 3) Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione.
- 4) I valori relativi alla indennità di turno, alla indennità di reperibilità, alla indennità di servizio esterno, condizioni di lavoro sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa.

#### **Art. 26 - Disposizione finale**

- 1) Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
- 2) Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.
- 3) In caso di modifiche al fondo, in diminuzione o in aumento, le risorse saranno destinate/prelevate dalla parte destinata alla produttività.

**Per la parte datoriale**

**F.to TIRABOSCHI ANDREA**

**RSU**

**F.to CERUTTI ANNALISA**

---

---

**OO.SS.**

**F.to ADRIANA DEPONTI**

---

---

**COMUNE DI CASTRO**

**ACCORDO DISTRIBUZIONE  
FONDO RISORSE DECENTRATE  
ANNO 2025**





# PROGETTI ANNO 2025

## PROGETTO INFORMATIZZAZIONE ENTE

**Area:** Area Contabilità

**Responsabile di Servizio di riferimento:** Segretario comunale

**Finalità del progetto:** L'obiettivo è migliorare l'efficienza e l'efficacia dei servizi digitalizzando procedure e attività

**Periodo di riferimento:** dal 01.01.2025 al 31.12.2025;

**Personale comunale coinvolto:** segreteria- ragioneria;

**Descrizione del progetto:** nell'ambito del processo di digitalizzazione del Comune con particolare riferimento ai contributi PA DIGITALE, il personale è coinvolto nell'implementare nuove infrastrutture informatiche nonché nuove modalità operative, a partire dal gestionale e dalla migrazione in cloud dello stesso.

Verrà riconosciuto un importo pari a max 3.000 euro a modulo migrato.

## DESTINAZIONE FONDO 2025

Destinazione fondi per il trattamento accessorio				
	Finalità del compenso			Risorse
<b>TOTALE RISORSE SALARIO ACCESSORIO 2025 DISPONIBILE</b>				<b>61.289,88 €</b>
DESTINAZIONE P.O. E ALTE PROFESSIONALITA'				
	<b>Risorse destinate a finanziare EQ e SEGRETARIO</b>			<b>19.258,60 €</b>
<i>di cui non esigibile per mancata attribuzione, altro</i>				<b>3.509,93 €</b>
<b>TOTALI DESTINAZIONE FONDI P.O. E ALTA PROFESSIONALITA'</b>				<b>19.258,60 €</b>
RISORSE PER STRAORDINARIO				
Art.14 ccnl 98-01-	<b>Straordinario ordinario</b>			<b>1.941,60 €</b>
Art.14 ccnl 98-01-	<b>Straordinario elettorale- referendum e politiche</b>			<b>1.610,76 €</b>
<b>TOTALI DESTAZIONE FONDI A STRAORDINARIO</b>				<b>3.552,36 €</b>
DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE				
ART. 68 C.1 ccnl 16-18	<b>Indennità di comparto</b>		-	1.699,00 €
	<b>Progressioni economiche orizzontali maturate al 31/12/2024</b>		-	8.465,95 €
	<b>Progressioni economiche <u>a carico del bilancio</u> (PEO 2001-2004-06-09)- dichiarazione congiunta n.14 CCNL 2004</b>		+	- €
	<b>Progressioni economiche a carico di bilanci di altri enti per mobilità dei dipendenti</b>			
ART. 68 C.1 ccnl 16-18	<b>Indennità per il personale educativo</b>		-	- €
	<b>Reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999</b>		-	- €
<b>DESTINAZIONE RISORSE A VOCI FISSE STIPENDIALI</b>				<b>10.164,96 €</b>

RISORSE DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE				28.313,96 €
Finalità del compenso		%		Risorse assegnate
Art.14 ccnl 19-21	Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	0%	-	- €
Art.23 ccnl 16-18	Indennità di turno	0%	-	- €
Art. 24 ccnl 16-18	Indennità di reperibilità.	0%	-	- €
ART. 24 CCNL 2000	Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno	0%	-	- €
Art. 84-bis con rif. Art. 70bis	Indennità per particolari condizioni di lavoro	6%	-	1.751,00 €
	Comma 1 lett. C- maneggio valori	2%	-	500,00 €
	Comma 1 lett. B- esposti a rischi e con rischio di salute	2%	-	660,00 €
	Comma 1 lett. A- per le attività disagiate	2%	-	591,00 €
Art. 84 ccnl 16-18	Indennità per specifiche responsabilità	14%	-	4.000,00 €
art.100	Indennità per il servizio esterno personale PL	0%	-	120,00 €
art.97	Indennità di funzione personale PL	0%	-	- €
	Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione	0%	-	- €
	Compensi ISTAT	3%	-	730,00 €
	Compensi da incentivi tecnici	0%	-	- €
	Compensi da incentivi per progettazione e rup	0%	-	- €
Art.54 ccnl 2000	Risorse destinate ai messi notificatori	0%	-	- €
	Altri Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	0%	-	- €
	Progetti specifici finanziati	12%	-	3.500,00 €
	Progetto informatizzazione ente	12%	-	3.500,00 €

		0%	-	
		0%	-	
	<b>TOTALI PARZIALI</b>	<b>36%</b>	<b>=</b>	<b>10.101,00 €</b>
<b>SOMME DISPONIBILI PER LA PRODUTTIVITA'</b>		<b>64%</b>		<b>18.212,96 €</b>
<b>SOMME DISPONIBILI PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE</b>				<b>9.106,48 €</b>
<b>SOMME DISPONIBILI PER LA PRODUTTIVITA' ORGANIZZATIVA</b>				<b>9.106,48 €</b>

## VERIFICA RISPETTO COMMA 3 ART. 80

VINCOLO DI DESTINAZIONE ART. 80 COMMA 3 CCNL 2019-2021			
Art. 80 comma 3- PARTE VARIABILE STANZIATA		Art. 80 comma 2- FONDO DESTINATO	
COMPONENTI ASSOGGETTATE VINCOLO		OBBLIGHI DI DESTINAZIONE	DESTINATO
a)RISORSE di cui art.67 comma 2 ccnl 16-18	- €	a- performance organizzativa	9.106,48 €
* art.43 legge 449/1997- introiti serv. Non essenziali a)	- €	b- performance individuale	9.106,48 €
*piani di razionalizzazione - b)	- €	c- indennità condizioni lavori	1.751,00 €
*disposizioni di legge - c) - non rientrano nel vincolo		d- indennità di turno	
*ria cessati nell'anno - d)	- €	e- indennità specifiche responsabilità	4.000,00 €
* art.54 ccnl 2000 (MESSI notificatori)- f)		f- indennità di funzione	- €
*case da gioco - g)			
* risorse per città metropolitane - j)			
* trasferimento personale nell'anno - k)			
b) importo 1,2% su ms 1997	1.692,00 €		
c) riorganizzazione e sanzioni CDS	- €		
d)Risparmi straordinari	1.941,60 €		
<b>TOTALE</b>	<b>3.633,60 €</b>	<b>TOTALE</b>	<b>14.857,48 €</b>
VINCOLO DI DESTINAZIONE COMPONENTI ART. 80 COMMA 3			
VALORE DESTINATO			VALORE MINIMO
oltre il 50% risorse variabili devono essere destinate a oggetti art. 80 comma 2			14.857,48 €
			1.816,80 €
30% delle risorse variabili devono essere destinate a Perf. Individuale			9.106,48 €
			1.090,08 €