



**COMUNE DI TERRANOVA DA SIBARI
PROVINCIA DI COSENZA**

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 30 DEL 30/04/2024**

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL C.C.D.I. PARTE
NORMATIVA 2023/2025 E PARTE ECONOMICA 2023 ED APPROVAZIONE
REGOLAMENTO INDENNITÀ DI FUNZIONE DELLA POLIZIA LOCALE

L'anno duemilaventiquattro, addì trenta, del mese di Aprile alle ore 12:20, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, si è riunita la Giunta Comunale, con la presenza degli assessori:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	LIRANGI LUIGI	NO
VICESINDACO	SMIRIGLIA MASSIMILIANO	SI
ASSESSORE	QUINTIERI ANTONIO	SI
ASSESSORE	SALIMENA MARIA GRAZIA	SI
ASSESSORE	DI STASI BELINDA SIMONA	NO

Presenti n° 3 Assenti n° 2

Partecipa il Vice Segretario Comunale Dott. BONIFACIO PLACIDO, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. SMIRIGLIA MASSIMILIANO, nella sua qualità di Vice Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra riportato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta n. 321 del 29/04/2024 del Responsabile del servizio interessato che si intende riportata e trascritta;

RITENUTA tale proposta meritevole di approvazione;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO il D.Lgs. 267/2000;

VISTI i pareri richiesti ed espressi favorevolmente dai soggetti interessati di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000, sulla proposta della presente deliberazione;

CON VOTI unanimi espressi nelle forme di legge

DELIBERA

DI APPROVARE la proposta di deliberazione come predisposta dal Responsabile competente, di seguito riportata;

ED INOLTRE

LA GIUNTA COMUNALE

Stante l'urgenza di provvedere, su proposta del Presidente

Con separata, unanime votazione

DELIBERA

di dichiarare la presente IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 (T.U.E.L.) per i motivi di cui in premessa.

LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO

Il Vice Sindaco

F.to Sig. SMIRIGLIA MASSIMILIANO

Il Vice Segretario Comunale

F.to Dott. BONIFACIO PLACIDO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 321 DEL 29/04/2024

Servizio SERVIZIO AMMINISTRATIVO
Ufficio UFFICI AMMINISTRATIVI
Proponente BONIFACIO PLACIDO

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL C.C.D.I. PARTE NORMATIVA 2023/2025 E PARTE ECONOMICA 2023 ED APPROVAZIONE REGOLAMENTO INDENNITÀ DI FUNZIONE DELLA POLIZIA LOCALE

PARERI (Art. 49 Dlgs 267 del 18/08/2000)

Ai fini della regolarità Tecnica in data 29/04/2024 il Responsabile Dott. BONIFACIO PLACIDO esprime parere **FAVOREVOLE**.

Terranova da Sibari, li 29/04/2024

Il Responsabile del Settore
F.to Dott. BONIFACIO PLACIDO

Ai fini della regolarità contabile in data 29/04/2024, il Responsabile PUGLIESE ANGELO ROSALDO esprime parere **FAVOREVOLE**.

Terranova da Sibari, li 29/04/2024

Il Responsabile del Servizio Finanziario
F.to PUGLIESE ANGELO ROSALDO

La proposta viene approvata nella seduta del 30 aprile 2024 con atto n. 30 del 30/04/2024 alla presenza dei sotto indicati componenti:

CARICA	COGNOME E NOME	FIRMA
VICESINDACO	F.to SMIRIGLIA MASSIMILIANO	
ASSESSORE	F.to QUINTIERI ANTONIO	
ASSESSORE	F.to SALIMENA MARIA GRAZIA	

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO

Premesso che:

- l'art. 40 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 dispone che la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali espressamente previste;
- i commi 3 e 3-bis dell'art. 40 del medesimo decreto legislativo disciplinano le sessioni negoziali, unitamente alle procedure negoziali per la sottoscrizione dei contratti collettivi decentrati integrativi, demandate alla delegazione trattante di parte pubblica, alla quale è rimessa la contrattazione decentrata integrativa, nonché la disciplina delle materie previste dagli altri istituti di partecipazione sindacale;
- l'art. 8 del nuovo CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022 definisce i tempi e procedure della contrattazione collettiva integrativa;

Viste:

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 95 del 15/12/2022, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata costituita, in rappresentanza dell'Ente, la delegazione trattante di parte pubblica;
- la deliberazione della Giunta Comunale n.14 del 29/02/2024, avente ad oggetto: "Contrattazione decentrata integrativa economica anno 2023. linee di indirizzo ai componenti della delegazione trattante di parte pubblica";

Richiamata la determinazione n. 49 del 28/12/2023 (R.G. n. 737), della Responsabile del Servizio Finanziario di Costituzione fondo risorse decentrate anno 2023 - CCNL Funzioni Locali 16/11/2022;

Dato atto che nella seduta del 17 aprile 2024 la delegazione trattante, su convocazione del Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, prot. n.2511 del 12.04.2024, le organizzazioni sindacali e la RSU hanno espresso parere favorevole sulla bozza di ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte normativa 2023/2025 e parte economica per l'anno 2023, giusto verbale del 17/04/2024 che si allega in atti;

Vista ed esaminata l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo 2023/2025 parte normativa e parte economica per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023, discussa in sede di delegazione trattante e sottoscritta in data 17/04/2024 dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalla delegazione trattante di parte sindacale;

Visto, altresì, il Regolamento: *Indennità di Funzione della Polizia Locale*, recante i criteri ed i parametri, al fine di determinare il valore dell'indennità da riconoscere al singolo dipendente a secondo dell'area di appartenenza, alle responsabilità connesse al ruolo, ed alle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione;

Dato atto che è stato chiesto il parere sull'ipotesi di CCDI di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023 all'Organo di Revisione Contabile, Dott.ssa Antonia Maria Rosaniti, la quale ha espresso parere favorevole, reso con verbale n. 7 del 23/04/2024, acquisito al protocollo di questo Ente con n. 2824 stessa data;

Ritenuto che l'accordo sia in linea con la volontà dell'Amministrazione e quindi ritenuto di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCDI normativo 2023/2025 e parte economica di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023;

Ritenuto di autorizzare la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023, demandando a distinto e separato atto la quantificazione dei premi collegati alla performance dei dipendenti, alla quale la contrattazione decentrata destina per l'anno 2023 la complessiva somma di € 1.214,00;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e di regolarità contabile resi dal Responsabile dei Servizi competenti ai sensi dell'art. 49 del TUEL n. 267/2000;

Visti:

- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il D.Lgs. n. 165/2001;
- il vigente CCNL Enti Locali;
- lo Statuto comunale;
- il regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

PROPONE

- 1. Di autorizzare** la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo 2023/2025 parte normativa e per la destinazione delle risorse economiche per l'anno 2023, demandando a distinto e separato atto, la quantificazione dei premi collegati alla performance dei dipendenti, alla quale la contrattazione decentrata destina per l'anno 2023, la complessiva somma di € 1.214,00;
- 2. Di approvare** altresì il regolamento per le *Indennità di Funzione della Polizia Locale*, recante i criteri ed i parametri, al fine di determinare il valore dell'indennità da riconoscere al singolo dipendente a seconda dell'area di appartenenza, alle responsabilità connesse al ruolo, ed alle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione, con effetto a decorrere dall'anno 2024;
- 3. Di dare mandato** al Responsabile dell'Ufficio Personale per la trasmissione in copia del contratto collettivo decentrato integrativo anno 2023 all'ARAN, ad ultimazione della fase negoziale e per la pubblicazione integrale dello stesso sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente / Personale / Contrattazione Integrativa";
- 4. Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

Il Responsabile del Settore Amministrativo
Dott. Placido Bonifacio

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione :

E' divenuta esecutiva il giorno 30/04/2024,

in quanto dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, c 4, D.Lgs. 267/2000)

Terranova da Sibari, li 30/04/2024

Il Vice Segretario Comunale
F.to Dott. BONIFACIO PLACIDO

NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 366

Si certifica che copia della presente delibera è stata affissa sul sito web del Comune di Terranova Da Sibari all'Albo Pretorio Online il giorno 30/04/2024 e vi rimarrà quindi giorni consecutivi sino al 15/05/2024, ai sensi dell'art. 124, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000.

Terranova da Sibari, li 30/04/2024

Il responsabile della pubblicazione
F.to Dott. BONIFACIO PLACIDO

E' copia conforme all'originale nei contenuti. Si rilascia in carta semplice per uso amministrativo.

Terranova da Sibari, li 30/04/2024

Il Responsabile del Settore
BONIFACIO PLACIDO

COMUNE DI TERRANOVA DA SIBARI PROVINCIA DI COSENZA

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE
2023 – 2025**

**VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA
DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE NORMATIVA 2023-2025 E PARTE ECONOMICA 2023
DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE
DEL COMUNE DI TERRANOVA DA SIBARI**

Viste:

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 95 del 15/12/2022, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata costituita, in rappresentanza dell'Ente, la delegazione trattante di parte pubblica;
- la deliberazione della Giunta Comunale n.14 del 29/02/2024, avente ad oggetto: "Contrattazione decentrata integrativa economica anno 2023. linee di indirizzo ai componenti della delegazione trattante di parte pubblica";

Vista l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Terranova da Sibari, sottoscritto in data 17/04/2024 a valere per l'annualità economica 2023;

Visto, altresì, il Regolamento: **Indennità di Funzione della Polizia Locale**, recante i criteri ed i parametri, al fine di determinare il valore dell'indennità da riconoscere al singolo dipendente a secondo dell'area di appartenenza, alle responsabilità connesse al ruolo, ed alle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'amministrazione;

Dato atto che è stato chiesto il parere sull'ipotesi di CCDI di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023 all'Organo di Revisione Contabile, Dott.ssa Antonia Maria Rosaniti, la quale ha espresso parere favorevole, reso con verbale n.7 del 23/04/2024, acquisito al protocollo di questo Ente con n. 2824 stessa data;

Atteso che con deliberazione della Giunta Comunale n.30 del 30/04/2024 è stata autorizzata la delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva dell'accordo relativo all'erogazione delle risorse decentrate ai dipendenti relativa all'anno 2023, escludendo da esse per il momento, i premi per la performance, che saranno quantificati ed erogati successivamente, previa valutazione e pesatura dei Responsabili delle P.O. e dopo l'approvazione della Relazione sulla Performance per l'anno 2023, da parte del NDV;

Le parti sottoscrivono in via definitiva il contratto decentrato integrativo del personale dipendente non dirigente del Comune di Terranova da Sibari, parte normativa 2023-2025 e parte economica 2023 sotto riportato.

Letto, confermato e sottoscritto.

Terranova da Sibari li,06/05/2024

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

R.S.U. Antonio Lombardi
f.to Antonio Lombardi

Delegato FP -CGIL - Antonio Lombardi
f.to Antonio Lombardi

Delegato CSA – Franco Boscarelli
f.to Franco Boscarelli

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Presidente: Dott. Placido Bonifacio
f.to Placido Bonifacio

Componente: Dott. Angelo R. Pugliese
f.to Angelo R. Pugliese

Componente: Ing. Salvatore D'Amico
f.to Salvatore D'Amico

Titolo I **FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA**

Art. 1 **CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA**

- 1.** Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 16 novembre 2022 si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia. Il presente contratto si applica anche al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti.
- 2.** Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001.
- 3.** Il CCDI è relativo al triennio 2023-2025. Pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
- 4.** Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che disponga norme incompatibili con il presente CCDI. In particolare, a cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

Art. 2 **MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO**

- 1.** Per la validità della sottoscrizione del CCDI e degli altri negozi giuridici del sistema di relazioni sindacali:
 - a) da parte della delegazione trattante di parte pubblica deve essere presente la sottoscrizione almeno del presidente;
 - b) da parte della delegazione trattante di parte sindacale deve essere presente la sottoscrizione della RSU, con il parere favorevole della maggioranza dei suoi componenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 8 del CCNQ 7/8/1998, come interpretato dal CCNQ 6/6/2004.
- 2.** È facoltà della RSU nominare uno o più membri quali portavoce della maggioranza, autorizzati alla sottoscrizione degli accordi rendendo sufficiente la loro firma per impegnare il soggetto sindacale nella sua interezza. Rimane fermo il principio del consenso della maggioranza sulle decisioni di competenza contrattuale.
- 3.** Gli incontri della delegazione trattante di parte pubblica con la delegazione trattante di parte sindacale avvengono previa convocazione da parte dell'Amministrazione.
- 4.** La convocazione delle riunioni delle delegazioni trattanti è di competenza del Presidente della parte pubblica, oppure, in sua assenza, di altro componente della medesima, e deve:
 - a) essere convocata per iscritto a mezzo posta elettronica anche non certificata;

- b) contenere la data, l'ora e il luogo della riunione;
- c) l'indicazione dell'ordine del giorno;
- d) essere inviata alla delegazione trattante di parte sindacale con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla data fissata.

5. Nella determinazione della data e dell'ora delle riunioni deve essere verificata la maggiore partecipazione delle OO.SS. e della RSU.

6. Le riunioni, al pari delle altre forme di relazioni sindacali, come previsto dall'art. 10, c. 7, CCNQ 7/8/1998, devono svolgersi, di norma, fuori dell'orario di lavoro.

Art. 3

PARI OPPORTUNITA' NELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono strumenti essenziali e strategici per valorizzare le risorse umane e assicurare ai cittadini una migliore qualità dei servizi.

2. Nel bilancio di previsione finanziario è stanziato l'importo destinato alla formazione, nei limiti previsti dalla normativa vigente.

3. E' garantita la partecipazione dei lavoratori a interventi formativi nel corso di ciascun anno, nei limiti dei fondi disponibili, assicurando a ciascuno analoghe possibilità di valorizzazione.

4. Annualmente è fornita informativa dettagliata alle Organizzazioni Sindacali degli interventi formativi effettuati, con specificazione dei costi e delle ore di durata dell'intervento formativo.

Art. 4

INFORMAZIONE

1. L'Amministrazione comunale riconosce il valore del confronto e si impegna a informare la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto, nel rispetto del principio di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice Civile, di norma entro 10 giorni dall'adozione dei provvedimenti.

2. L'Amministrazione fornisce alla R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie, su loro richiesta, informazioni sull'applicazione del presente accordo, di norma entro 30 giorni dalla richiesta, fra cui quelle in merito all'utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata e agli importi del trattamento accessorio percepito dai dipendenti, conformemente ai limiti previsti dalla normativa vigente in materia di riservatezza dei dati sensibili.

Art. 5

AGIBILITA' SINDACALI

1. I lavoratori, a tempo indeterminato e determinato, hanno diritto a riunirsi in assemblea fuori dall'orario di lavoro in qualsiasi momento, ovvero durante l'orario di lavoro per un massimo di 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione. L'Amministrazione fornisce adeguati locali per lo svolgimento dell'Assemblea.

- 2.** Nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU o le OO.SS. firmatarie del presente CCID possono indire assemblee del personale, anche singolarmente, comunicando all'Amministrazione, almeno 3 giorni prima, la data, l'orario ed eventualmente il luogo dell'Assemblea, che potrà interessare la generalità dei dipendenti, o parte di essi appartenenti a singoli servizi e/o a specifiche categorie o profili professionali. Gli orari dovranno essere tali da favorire la massima partecipazione dei dipendenti e, nello stesso tempo, creare minimi disagi al servizio e all'utenza. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è effettuata dall'Amministrazione mediante l'orologio marcatempo.
- 3.** L'esercizio dei diritti sindacali è altresì tutelato favorendo la partecipazione degli stessi a riunioni convocate dalle Organizzazioni Sindacali alle quali essi aderiscono.
- 4.** Nei casi in cui il D.Lgs. 81/2008 (in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) preveda la consultazione del rappresentante della sicurezza, essa si svolge durante l'orario di lavoro.
- 5.** Ai sensi dell'art. 25, L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), le RSU e le OO.SS. aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle strutture, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro; inoltre le parti concordano che sarà concesso l'accesso agli stessi ai patronati sindacali e ai CAAF aderenti alle OO.SS. firmatarie del presente CCID, al fine di fornire assistenza ai dipendenti in campo previdenziale, assicurativo e fiscale.
- 6.** Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle RSU e delle OO.SS., l'Amministrazione concederà l'uso di una parte del proprio spazio Intranet, con una specifica casella di posta elettronica (bacheca elettronica).
- 7.** I componenti della R.S.U. possono utilizzare la posta elettronica interna dell'Ente, di norma al di fuori dell'orario di lavoro, per trasmettere ai dipendenti comunicazioni in materia sindacale.
- 8.** L'Amministrazione mette a disposizione delle OO.SS. aziendali e della R.S.U. un locale idoneo per l'esercizio delle loro funzioni, come sede ufficiale, dotandola degli strumenti necessari per l'elaborazione di documenti e le attività di comunicazione.
- 9.** In relazione allo svolgimento delle assemblee, qualora dovessero emergere delle problematiche inerenti alla continuità dei servizi, le parti si incontreranno al più presto e comunque entro 10 giorni al fine di analizzare le criticità e individuare le relative soluzioni.

Titolo II

REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Art. 6

SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

1. Ai sensi della L. 12 giugno 1990, n. 146 nonché dell'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016), i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente e i relativi contingenti minimi di personale sono i seguenti:

- a) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte: n. 1 unità in orario di sportello.
- b) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti: personale inserito nell'Ufficio Elettorale;
- c) servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento delle salme per quanto di competenza dei dipendenti dell'Ente: personale appartenente al Servizio Cimiteri e Verde pubblico;
- d) Servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi): squadra in normale turno di reperibilità;
- e) Servizio di polizia municipale.
- f) servizi del personale limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento e alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese.

2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. n. 146/1990 e all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.

3. I responsabili dei servizi, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel presente articolo tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e che sono perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

4. I nominativi sono comunicati agli interessati, alla RSU e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale interessato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.

5. Durante lo sciopero i dirigenti dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario, sia al personale esentato sia a quello che non abbia aderito alla manifestazione, con esclusione del personale di cui all'art. 38, c. 3, CCNL 14 settembre 2000.

Titolo III LE RISORSE DECENTRATE

Art. 7

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art. 80, c. 1, CCNL 16 novembre 2022:
 - differenziali di progressioni economiche;
 - quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, c. 4, lett. b) e c), CCNL 22.01.2004;
 - incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo, CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6, CCNL 5.10.2001;
 - indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, c. 4, CCNL 6.07.1995.
2. Le somme destinate agli istituti elencati nel comma 1 costituiscono un importo consolidato al netto delle somme destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 80, c. 2, CCNL 16 novembre 2022¹ sulle restanti somme annualmente disponibili fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 8

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE

1. Le parti concordano che una percentuale del fondo di cui all'art. 79, commi 2 e 3, CCNL 16 novembre 2022 sia destinata a incentivare la *performance* individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono a incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

¹ a) premi correlati alla *performance* organizzativa;
b) premi correlati alla *performance* individuale;
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;
f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;
g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile
j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.

3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla *performance* e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo sia riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art. 9

CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

2. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata -secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001.

3. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.

5. La predetta finalità è realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:

- la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e individuali (previsti nel piano della *performance* e in particolare nel PDO), che coinvolgono tutti i dipendenti (produttività collettiva);
- il finanziamento di progetti che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal responsabile del servizio sulla base delle priorità indicate dall'Amministrazione, anche con riferimento a specifici settori (progetti di settore).

6. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche è suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 5.

Art. 10

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il sistema di valutazione delle prestazioni e della professionalità è orientato a motivare e a coinvolgere i lavoratori nel conseguimento dei risultati. Le modalità operative di tale sistema si ispirano a criteri di omogeneità di trattamento e di trasparenza delle procedure.

2. I responsabili di servizio osservano le prestazioni lavorative e le professionalità espresse dai singoli lavoratori ricercando frequenti occasioni di dialogo e confronto con gli stessi e proponendo interventi correttivi e percorsi di miglioramento, ove necessari.
3. La valutazione della *performance* è effettuata dai responsabili di servizio, in applicazione della metodologia di valutazione approvata dall'ente.
4. L'ammontare dell'incentivo da corrispondere ai singoli dipendenti è calcolato secondo il metodo vigente nell'Ente. Ai fini del calcolo delle ore lavorate non sono conteggiate le ore di lavoro straordinario.

Art. 11

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

1. A norma dell'art. 14, c. 3, CCNL 16 novembre 2022, la progressione economica all'interno delle aree (c.d. "orizzontale") si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più aree. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico per ciascuna area.
3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.
4. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento. Può essere previsto anche un requisito di permanenza superiore ai 24 mesi.
5. Nell'Appendice al presente contratto sono indicati i criteri per la partecipazione del personale alle procedure di selezione.

Art. 12

INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO"

(ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018 - ART. 84-BIS, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. L'indennità "condizioni di lavoro" si riferisce alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Per tali situazioni, il valore dell'indennità è stabilito in contrattazione.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali che caratterizzano alcune

prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia.

4. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

5. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

Art. 13
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(ART. 84, C. 1, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ è riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo, il quale procede alla pesatura, secondo il sistema vigente nell'Ente per le specifiche responsabilità, approvato con delibera di G.C.. L'importo totale da destinare all'istituto è stabilito in contrattazione.

Art. 14
INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ
(ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate nel successivo comma 7 è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma stabilita in contrattazione.
2. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 79, CCNL 16 novembre 2022.
3. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, c. 7, e dell'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.
6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, c. 1, CCNL 14.9.2000.
7. Le aree di pronto intervento interessate all'indennità di reperibilità sono le seguenti:

Servizio	N.ro addetti
Stato Civile	1
Tecnico-Manutentivo	2

Art. 15
PEREQUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DI PARTICOLARI
COMPENSI CONTRATTUALI
(ART. 20, LETT. H), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Le parti definiscono la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi previsti dal contratto per i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.

2. A tal fine, assumono rilievo (*elenco non esaustivo*):

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113, D.Lgs. n. 50/2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9, L. n. 114/2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6, CCNL del 9.5.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, c. 1091, L. 145/2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, c. 1, lett. b), D.L. n. 437/1996, spese del giudizio.
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43, L. 449/1997.

Art. 16
MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
(ART. 7, C. 4, LETT. M), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e le facoltà attribuitegli dall'art. 50, D.Lgs. 81/2008.
- il responsabile della sicurezza e il medico competente sono coinvolti nell'individuazione delle metodologie per risolvere problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma di apparecchiature e impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è coinvolti e formato per l'impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il responsabile della sicurezza, in accordo con il medico competente, individua le attività che comportano la corresponsione di un'indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi, compresi quelli correlati allo stress da lavoro e gli altri previsti dall'art. 28, D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 17
CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE
(ART. 53, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione degli incarichi di Elevata Qualificazione.

Art. 18
BANCA DELLE ORE
(ART. 33, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. La banca delle ore prevista dall'art. 33, CCNL 16 novembre 2022 contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
2. Il limite individuale annuo di ore che possono confluire nella banca è pari a n.12.

Art. 19
FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO
(ART. 29, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è introdotto l'istituto dell'orario flessibile. Esso non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi definiti (ad es. trasporto scolastico, insegnanti delle scuole comunali, servizi in turno, ecc.).
2. L'orario flessibile si applica ai dipendenti che dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari.
3. E' comunque nella facoltà dell'ente applicare l'orario flessibile alla generalità dei dipendenti, fatti comunque salvi i servizi indicati al comma 1 ai quali non si applica in ogni caso.
4. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di n.60 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita.
5. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile in fasce orarie centrali, antimeridiane e, ove sussistano, pomeridiane che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.
6. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, chieda di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 20
ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE
(ARTT. 29 E 31, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Le parti si impegnano, ai sensi dell'art. 4, D.L. n. 66/2003, a calcolare la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori 6 (sei) mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richieda tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedano una maggiore presenza sul posto di lavoro.

3. L'orario multi-periodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi, di norma, non possono superare il limite di 13 (tredici) settimane.

Art. 21

TRATTAMENTO PER ATTIVITÀ PRESTATI IN GIORNO FESTIVO (ART. 24, C. 1, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)

1. L'art. 24, c. 1, CCNL 14 settembre 2000 disciplina le casistiche riguardanti il trattamento da corrispondere al lavoratore in caso di prestazione lavorativa in giorno festivo e in giorno feriale non lavorativo. Per l'applicazione si rimanda per intero a quanto disciplinato dal CCNL.

2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

Art. 22

MESSI NOTIFICATORI

- 1.** In applicazione dell'art. 54, CCNL 14 settembre 2000, ai messi notificatori è corrisposta una quota parte pari al 70% del rimborso delle spese di notifica, per ogni notificazione di atto dell'amministrazione finanziaria.
- 2.** In base all'art. 70 quinquies lett.d), comma 2, del CCNL 2016-2018, ai messi notificatori spetta anche un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, per compensare le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
- 3.** Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

Art. 23

COMPENSI ISTAT (ART. 70-TER, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 79, c. 2, lett. a), CCNL 16 novembre 2022.

Art. 24

INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. T), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica produce effetti sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione

degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento e all'accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

Art. 25

INCREMENTO DI RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO A INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (ART. 7, C. 4, LETT. U), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Nel periodo di vigenza dell'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017², nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione determini una riduzione delle risorse del fondo, le parti provvedono a rideterminare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 26

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (ART. 7, C. 4, LETT. V), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati (*performance* individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione a titolo di *performance* individuale, *performance* organizzativa e comportamento organizzativo.

3. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema vigente di misurazione e valutazione della *performance*, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 27

TURNAZIONI (ART. 30, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 30, CCNL 16 novembre 2022, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'ente, sono istituiti turni giornalieri di lavoro, consistenti nell'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

² "2. (...) al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. (...)."

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, sono distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno.

3. Le risorse necessarie a finanziare l'indennità di turno, calcolata con i parametri fissati dall'art. 30, CCNL 16 novembre 2022, sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

TITOLO IV Personale della polizia locale

Art. 28 INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (ART. 100, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi in via continuativa per la durata stabilita dalle disposizioni in materia, nella misura da stabilire in contrattazione.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi al suo espletamento.
3. L'indennità di servizio esterno:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, CCNL 16 novembre 2022;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, c. 1, lett. b), CCNL 6 luglio 1995 e successive modificazioni e 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.
4. Sono confermate le indennità attribuite rispettivamente al personale in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza e a quello che svolge funzioni di polizia giudiziaria di cui all'art. 16, CCNL 22 gennaio 2004³.

Art. 29 INDENNITÀ DI FUNZIONE (ART. 97, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di Elevata Qualificazione, un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. A termini di contratto, l'ammontare dell'indennità è determinato sulla base:

³ RAL221 – Orientamenti Applicativi

Con quali criteri deve essere attribuita l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) primo periodo del CCNL del 6.7.1995 (di pubblica sicurezza)?

In relazione al quesito formulato riteniamo utile trascrivere il parere fornito dal Dipartimento della Funzione pubblico, con nota n. 698 del 2 febbraio 2001:

"...l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL (del 6.7.1995) compete al personale che, in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza conferita dal Prefetto, ai sensi della legge n.469/1978, esercita in modo concreto tutte le funzioni previste dagli artt. 5 e 10 della legge n. 65/1986".

Di conseguenza la sola funzione di polizia giudiziaria non dà titolo all'indennità prevista dalla citata norma contrattuale. Difatti l'indennità di cui non è collegata soltanto al possesso della qualifica prefettizia, ma anche all'effettivo esercizio delle funzioni di polizia giudiziaria, servizio di polizia stradale e funzioni ausiliarie di pubblica sicurezza. Per tali ragioni non può essere corrisposta al personale collocato o comandato in posizione che non comporti l'espletamento di tutte le predette funzioni (cfr. art. 10, comma 2, legge n. 65/86)."

Ricordiamo che ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 22/1/2004, a decorrere dall'1/1/2003 per il personale dell'area di vigilanza, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'art. 5 della legge n. 65/1986, l'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b) primo periodo del CCNL del 6/7/1995, è stata incrementata di € 25 lordi mensili per 12 mensilità (pari a € 1.110,84 annui lordi).

- specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità;
- delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente;
- del regolamento interno (allegato al presente atto).

3. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, c. 5, CCNL 16 novembre 2022;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, c. 1, lett. b), CCNL 6 luglio 1995 e successive modificazioni e integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100, 16 novembre 2022;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla *performance* individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità), CCNL 16 novembre 2022;
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

Art. 30

PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA (ART. 98, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal Codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208, D.Lgs. n. 285/1992, è destinata al finanziamento di:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82, CCNL 16 novembre 2022;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. L'ente destina una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del *welfare* integrativo di cui all'art. 82, CCNL 16 novembre 2022.

PER LAVORI ED OPERE	
ATTIVITA' SPECIFICA	% spettante
Attività di analisi, studio e valutazione tecniche ed economiche propedeutiche alla programmazione della spesa, come definita nel progetto preliminare	14
Attività di analisi, studio e valutazione tecniche ed economiche propedeutiche alla programmazione della spesa, come definita nel progetto definitivo	no
Attività di analisi, studio e valutazione tecniche ed economiche propedeutiche alla programmazione della spesa, come definita nel progetto esecutivo	12
Attività di verifica progetto esecutivo	1
Validazione del progetto	5
Coordinatore della Sicurezza in fase progettazione	1
Predisposizione e controllo degli atti di gara	10
Direzione Lavori (Direzione Operativa e Ispettori di cantiere)	3
Collaudo Statico	1
Collaudo amministrativo/Certificato regolare esecuzione	1
Funzioni previste dall'art.15 del d.lgs. n.36/2023	45
Attività di supporto	7
TOTALE	100

PER SERVIZI E FORNITURE	
ATTIVITA' SPECIFICA	% spettante
Attività di analisi dei fabbisogni propedeutiche alla programmazione della spesa, come definita nel programma/progetto del servizio o fornitura	15
Predisposizione e controllo degli atti di gara e funzioni di segreteria o attività di acquisto MEPA (o equivalenti)	25
Direzione Esecuzione del Contratto (DEC)	10
Verifica di conformità	10
Funzioni previste dall'art.15 del d.lgs. n.36/2023	30
Attività di supporto tecnico e/o amministrativo	10
Totale	100

TITOLO V
Norme finali e transitorie

Art. 32
DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.

APPENDICE
**CRITERI PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE AI FINI DELLE PROGRESSIONI
ALL'INTERNO DELLE AREE**

1. Disposizioni generali

Le progressioni economiche all'interno delle aree (d'ora in avanti definite PO) sono disciplinate dalla presente regolamentazione che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'art. 23, D.Lgs. n. 150/2009 e all'art. 52, D.Lgs. n. 165/2001; dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'art. 14, CCNL 16 novembre 2022 e dal presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI).

Le PO sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati significativi per l'amministrazione, attraverso il riconoscimento di "differenziali stipendiali".

Le PO sono effettuate sulla base di criteri selettivi e per una quota limitata di dipendenti.

In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove PO, nel rispetto delle disposizioni del presente CCDI.

2. Requisiti di partecipazione

Possono partecipare alla selezione per le PO i soggetti che risultano dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 1° gennaio dell'anno di svolgimento della selezione.

Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica⁴.

Per poter partecipare alla selezione occorre avere maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si effettua la selezione, un'anzianità di servizio, a tempo determinato o indeterminato, di almeno 36 mesi. E' utile a tal fine l'anzianità acquisita, anche parzialmente, in altra pubblica amministrazione come definita dall'art. 1 c. 2, D.Lgs. n. 165/2001. Per il personale pervenuto a seguito di procedure di mobilità esterna è comunque utile l'anzianità acquisita nell'ente che ha ceduto il contratto di lavoro.

Inoltre, è condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa⁵.

Non possono partecipare alla selezione i dipendenti collocati nelle posizioni economiche apicali di ciascuna categoria di inquadramento.

3. Criteri di valutazione

⁴ **NOTA BENE:** ai fini della verifica del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa, il termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4.

⁵ 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.

- 1) il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell’anno è pari al 50% arrotondato all’unità superiore, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi;
- 2) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- 3) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - a) **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 a una delle annualità;
 - b) **esperienza professionale**. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo o 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 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
 - c) **formazione continua**.
- 4) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui al punto 3.
- 5) Nel rispetto del principio di non discriminazione, a parità di fascia di punteggio attribuito, è rilevante lo sviluppo delle competenze professionali affidato alla valutazione del responsabile/dirigente sulla base del sistema di valutazione dell’ente o attraverso la somministrazione di prove o di test.
Le parti possono individuare ulteriori criteri per la definizione di situazioni di parità di punteggio.

3. Procedimento

Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nell’area, il dirigente/responsabile del Settore Personale procede a una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni.

L’informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell’ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

Per ciascun dipendente è compilata una scheda preceduta da un colloquio con l’interessato.

Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio.

In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 15 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile del Settore Personale decide in via definitiva.

Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita e approvata la graduatoria e sono comunicati gli esiti ai diretti interessati.

RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2023

LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE NEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE DIPENDENTE PER L'ANNO 2023 HA LUOGO COME SEGUE E SECONDO L'ALLEGATO PROSPETTO:

- LA SOMMA COMPLESSIVA DA DESTINARE A SPECIFICHE RESPONSABILITA' VIENE STABILITA IN € 15.000,00, IMPORTO DA APPLICARE NELLA FORMULA VIGENTE PRESSO L'ENTE PER IL CALCOLO DELL'INDENNITA'
- INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE € 4.00,00 AL GIORNO
- INDENNITA'

Istituti contrattuali applicati	Importo destinato
Incentivo performance individuale e collettiva	€ 1.214,00
Indennità di reperibilità/servizio esterno (n.3 unità)	€1.000,00 x 3= €3.000,00
Somma complessiva per indennità per specifiche responsabilità (n. 5 unità)	€ 15.000,00
Importo da erogare	€. 14.415,00
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e di risultato	€ 12.000,00
Indennità di servizio esterno (Polizia locale) (n. 4 unità)	€ 4,00 al giorno €. 3.324,00
Condizioni lavoro - disagio/rischio (n. 4 unità) - maneggio valori (n. 1 unità) - economo	€ 440,00x4= €1.760,00 € 300,00 € 1.000,00
Altro - progetti (n .2 unità) - Indennità messo (n.1 unità)	€ 2.500x2= € 5.000,00 €. 300,00
TOTALE	€ 30.313,00

Fondo Incentivante oggetto di contrattazione
€ 42.313,00