



COMUNE DI OSSI

(Città Metropolitana di Sassari)

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA RIPARTIZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Aggiornamento Triennio giuridico 2023-2025

ANNUALITA' ECONOMICA 2025

Premesso:

a) che in data 2 dicembre 2025 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto collettivo Integrativo(CCI) del personale non dirigente del Comune di Ossi(SS), aggiornamento triennio giuridico 2023-2025 e per la ripartizione economica dell'anno 2025.

b) che il Revisore dei conti del Comune, sulla base della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria del Responsabile del Settore Economico-Finanziario, Tributi e Personale del Comune di Ossi(SS) prevista dall'art.40,c.3-sexies del D.Lgs n.165/2001 e smi, ha certificato, con verbale n.92 in data 2 Dicembre 2025 la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL di comparto;

c) che la Giunta comunale, con deliberazione n.182 del 4 Dicembre 2025, dichiarata immediatamente eseguibile, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI predetto.

Il Giorno nove(9) del mese di Dicembre dell'anno duemilaventicinque(2025) presso la sede del Municipio in Ossi(SS) a seguito degli incontri per la definizione del contratto collettivo integrativo del personale non dirigente del Comune, ai sensi dell'art.7 e 8 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, si è svolto l'incontro tra le parti negoziali:

Delegazione di parte pubblica nelle persone di:

Dr. Francesco Sanna- Segretario generale Ossi

F.to Francesco Sanna

(Presidente delegazione trattante)

Dr.ssa Antonia Marmillata – Responsabile Settore Finanziario,
Tributi, Personale e Sistemi Informatici

F.to Antonia Marmillata

(Componente delegazione trattante)

Delegazione sindacale nelle persone di:

Sig. Masia Manuela Componente R.S.U.
Sig. Sanna Francesco Componente R.S.U.
Sig. Ruiu Giuseppe Componente R.S.U.

F.to Manuela Masia
F.to Francesco Sanna
F.to Giuseppe Ruiu

~~Sig. Spanedda Pierpaolo Territoriale FPCGIL-NORD SARDEGNA~~

Sig. Ogana Augusto Territoriale UIL F.P.L.

F.to Augusto Ogana

~~Sig. Bruno Area Territoriali CISL F.P.~~

~~Sig. Giovanni Piras Territoriale CSA RAL~~

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo valevole per l'aggiornamento normativo del triennio giuridico 2023-2025 e per la ripartizione economica 2025.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

Aggiornamento Triennio giuridico 2023-2025
ANNUALITA' ECONOMICA 2025

INDICE

TIT. I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto, finalità ed obiettivi del contratto integrativo

Art. 2 - Ambito di applicazione e durata del contratto integrativo

TIT. II – QUANTIFICAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 3 - Costituzione del fondo risorse decentrate e individuazione delle risorse disponibili

TIT. III – CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 4 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;

TIT. IV – CRITERI E PROCEDURE PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Art. 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa

Art. 7 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

Art. 8 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla differenziazione del premio individuale;

TIT. V – CRITERI E PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 9 - Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

Art.10 – Requisiti di partecipazione alle procedure per le progressioni economiche;

Art.11 – Quantificazione delle risorse e del numero dei differenziali attribuibili per area

Art.12 - Criteri di valutazione della selezione e relativa ponderazione;

Art.13 - Criteri di priorità e punteggi aggiuntivi;

Art.14 – Modalità procedurali e formazione della graduatoria;

TIT. VI – CRITERI E PROCEDURE PER L'ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art.15 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi stabiliti dall'art.84bis del CCNL del 16.11.2022 e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

Art.16 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.84 del CCNL 2019-2021 del 16.11.2022;

Art.17 - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art.100, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

Art. 18 - Criteri e procedure per la erogazione dell'indennità di cui all'art.97 (*Indennità di funzione P.L.*) del CCNL del 16.11.2022

Art. 19 – Procedure per il riconoscimento e la corresponsione delle indennità di turno e reperibilità;

TIT. VII – CRITERI E PROCEDURE PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art.20 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva integrativa;

Art.21 - Incentivi al personale per recupero evasione IMU-TARI

Art.22 – Criteri e modalità per la ripartizione dell'incentivo per funzioni tecniche di cui all'art.113,c.2, del D.Lgs n.50/2016 e smi e art.45 D.Lgs n.36/2023;

Art.23 - Compensi ISTAT

Art.24 - Criteri per l'erogazione di compensi ai messi notificatori

Art. 24bis - Criteri per l'erogazione delle risorse per l'attuazione del comparto unico del pubblico impiego del sistema dell'amministrazione pubblica della Sardegna ex art.2,c.2, della LR 29.12.2023 n.18

TIT. VIII – ALTRE MATERIE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Art.25 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse Decentrate(FRD);

Art.26 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1 del CCNL del 21.5.2018 ed elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

Art.27 - Correlazione tra i compensi di cui all'art.20 del CCNL del 16.11.2022 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione(EQ);

Art.28 - Elevazione dei limiti previsti dall'art. 28, c. 4, in merito, al numero dei turni notturni effettuabili nel mese;

Art.29 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

Art.30 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, c. 2, del CCNL del 21.5.2018;

Art.31 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;

Art.32 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

Art.33 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art.31, c. 2, del CCNL del 16.11.2022;

Art.34 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, c.2, del CCNL del 16.11.2022;

Art.35 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32,c.3, del CCNL del 16.11.2022;

Art.36 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;

Art.37 - Incremento delle risorse di cui all'art. 17, c.6 del CCNL del 16.11.2022 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni di elevata qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

Art.38 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione;

Art.39 - Integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 8, del CCNL del 16.11.2022 in materia di turni di lavoro notturni;

Art.40 - Individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;

Art.41 – Indicazioni in merito all'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art.22 del CCNL del 1.4.1999;

TIT. IX – DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Art.42 - Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate;

Art.43 - Disposizioni finali e transitorie;

TIT. I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto, finalità ed obiettivi del contratto integrativo

1. Il presente contratto collettivo integrativo (*di seguito per brevità definito anche CCI*) vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti, garantendo il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con la tutela degli interessi dei lavoratori ed apprestando le condizioni per la crescita professionale degli stessi e la concreta realizzazione dei processi di riforma della organizzazione. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. A tale fine detta le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte assumendo come elemento essenziale il conseguimento dei risultati attesi, nonché detta le regole per la remunerazione delle attività che richiedono un impegno gravoso e/o determinano condizioni di particolare disagio.
2. Il presente Contratto Collettivo Integrativo disciplina gli istituti e tutte le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge ed in particolare di quelli previsti dall'art.7, comma 5, del D. Lgs. n.165/2001 che testualmente recita: *“Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”*.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, in particolare dall'art.7 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, e, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, la relativa disciplina è definita tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge ed in particolare di quelle previste dall'art. 40, c. 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001 che testualmente recita: *“La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono”*

Art. 2

Ambito di applicazione e durata del contratto integrativo

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) si applica al personale non dirigente dell'Amministrazione comunale di Ossi (SS) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, quello utilizzato a tempo parziale e/o coinvolto in servizi in convenzione con altri Comuni.
2. Per i lavoratori assunti con altre forme flessibili del rapporto di lavoro, previste dalla legge vigente del tempo, le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.

3. Il presente CCI ha durata triennale ed è valido per il periodo 2023-2025, per la disciplina giuridica, e per l'anno 2025, per quella economica, salvo modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione.
4. Le parti dispongono che con decorrenza dal 1.1.2025 il presente CCI sostituisce integralmente, per la disciplina giuridica ed economica, tutti i precedenti contratti decentrati integrativi stipulati a livello di ente. Le parti danno atto che, avvalendosi della facoltà prevista dall'art.8, comma 1 del CCNL del 16.11.2022, si potrà procedere alla rinegoziazione, con cadenza annuale, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse possibilità di utilizzo.
5. Come previsto dall'art.8, c.8, del CCNL del 16.11.2022, il presente CCI conserva efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo. Le parti, decorso almeno un anno, procederanno a verifica della sua attuazione che, in ogni caso, dovrà essere fatta in occasione della rinegoziazione del CCI, o di sue modifiche parziali, come anche in sede di negoziazione annuale dei criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse finalità di utilizzo previste.
6. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TIT. II QUANTIFICAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 3 Costituzione del fondo risorse decentrate e individuazione delle risorse disponibili

1. Le parti danno atto che la costituzione del fondo previsto dall'art.79 del CCNL del 16.11.2022 non è materia di contrattazione decentrata ma che è compito di spettanza esclusiva dell'ente. La delegazione sindacale, con la sottoscrizione del presente CCI, dichiara comunque di aver preso visione del relativo provvedimento e verificato positivamente il procedimento di calcolo adottato dal competente Responsabile del Comune per la quantificazione del fondo per l'anno 2025 che risulta così costituito:

RISORSE FINANZIARIE DEL C.C.I.	ANNO 2025
A – <u>RISORSE STABILI</u> (Art.79, c.1, del CCNL del 16.11.2022)	€ 125.528,00
B - <u>RISORSE VARIABILI</u> (Art.79, c.3,4 del CCNL del 16.11.2022)	€ 64.715,00
TOTALE RISORSE FINANZIARIE C.C.I.	€ 190.243,00

2. Si allega al presente CCI il prospetto, denominato **Allegato “A”**, contenente la costituzione e la destinazione del “Fondo risorse decentrate” per l’anno considerato e dimostrante il rispetto dei limiti di quantificazione del fondo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale ai sensi dell’art.23, comma 2, del D.Lgs n.75/2017 nonché dei vincoli sull’utilizzo previsti dall’art.80, comma 3, del CCNL del 16.11.2022.
3. Le parti dispongono che il competente Responsabile del Settore del Comune, entro il termine previsto per le operazioni di riaccertamento ordinario dei residui, e comunque prima della liquidazione dei premi annuali di performance, proceda alla ricognizione delle eventuali economie accertate a consuntivo sulla dotazione dei singoli sub-fondi diversi da quelli per la performance organizzativa ed individuale nonché alla verifica a consuntivo dell’eventuale applicazione dell’art.33, comma 2, del D.L. n.34/2019 nonché della effettiva dotazione delle risorse etero finanziate del fondo di cui al successivo art.20 con particolare riferimento a quelle di cui all’art.2, comma 2, della LR n.18/2023. Nel caso di esito positivo, le parti autorizzano fin d’ora il predetto Responsabile a procedere con la riapprovazione dell’allegato “A” predetto, avendo cura di destinare le eventuali maggiori risorse disponibili così accertate all’incremento del fondo premi per la performance organizzativa e individuale.
4. Copia della determinazione di ricognizione dei sub-fondi di cui sopra dovrà essere trasmessa, per opportuna conoscenza, ai soggetti firmatari del presente CCI.

TIT. III

CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.80, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021 del 16 novembre 2022, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del medesimo CCNL 2019-2021, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;*
 - b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;*
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;*
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.*

2. Le parti convengono che le risorse destinate all'erogazione dei premi di performance organizzativa ed individuale vengono erogate in conformità alle regole previste nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dal Comune, ispirato ai seguenti principi fondamentali:
 - a) il sistema premiale è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali e di erogazione dei servizi da parte dell'ente, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;*
 - b) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:*
 - b.1) la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;*
 - b.2) la programmazione operativa ed esecutivo-gestionale;*
 - b.3) la definizione degli obiettivi esecutivo-gestionali di carattere intersettoriale, settoriale o anche individuali, in una logica di partecipazione e condivisione;*
 - b.4) la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;*
 - b.5) il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e i risultati conseguiti;*
 - b.6) i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;*
 - c) la performance organizzativa ed individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento del risultato.*

3. Le parti danno atto che la ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo è espressa annualmente in termini di valori assoluti in base alle esigenze contingenti del tempo (finanziarie, organizzative, di dotazione organica etc) ed in sede di stipula del CCI parte

economica. La ripartizione del fondo tra le diverse modalità di utilizzo per il primo anno di vigenza del presente CCI è riportata nell'Allegato A di cui al precedente art.3, comma 2, e, in forma riepilogativa, nel successivo art.42, cui si fa rinvio.

4. Le parti danno atto in ogni caso che le risorse stabili sono prioritariamente destinate al finanziamento della progressione economica all'interno delle aree (*differenziale stipendiale storico e di sviluppo*) e dell'indennità di comparto non essendo previste, nella dotazione organica del Comune, figure professionali beneficiarie dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001, né dipendenti beneficiari dell'indennità ex VIII qualifica funzionale ex art.37,c.4, del CCNL del 6.7.1995.
5. Le eventuali disponibilità residue possono essere destinate a finanziare ogni altro istituto economico del salario accessorio previsto dal comma 2 dell'art. 80 del CCNL del 16.11.2022, fermo restando che i nuovi differenziali stipendiali conseguenti alle progressioni economiche all'interno delle aree devono essere finanziati esclusivamente da risorse stabili.
6. Le risorse variabili finanziano invece gli istituti variabili del salario accessorio e non possono essere utilizzate per finanziare istituti economici stabili. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti. Resta fermo che la parte prevalente delle risorse variabili deve essere destinata agli utilizzi di cui all'art.80, comma 2, lett.a-f e che, inoltre, almeno il 30%, delle risorse variabili individuate dall'art. 79, c.2 del CCNL del 16.11.2022, è destinata alla performance individuale.
7. Le parti concordano che, nel limite delle risorse disponibili e della compatibilità tra vecchi e nuovi istituti economici, il presente CCI dovrà garantire per il personale dipendente il mantenimento sostanziale e l'eventuale miglioramento del trattamento economico accessorio.

TIT. IV
CRITERI E PROCEDURE PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI
CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED
INDIVIDUALE

Art. 5
Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le parti danno atto che l'incentivazione della produttività del lavoro ed il miglioramento dei servizi dell'ente deve realizzarsi attraverso la corresponsione di premi correlati all'impegno di gruppo a livello di singola struttura e/o intersettoriale (*performance organizzativa*) e per impegno e merito individuale (*performance individuale*), in modo selettivo a conclusione del ciclo della performance e secondo i risultati accertati mediante il sistema di valutazione permanente vigente nel tempo presso il Comune di Ossi. L'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, nonché la maggiorazione del premio individuale, previsti rispettivamente dall'art.80, comma 2, lett. a),b) e 81 del CCNL del 16.11.2022, avverrà pertanto nel rispetto dei criteri e della metodologia vigente presso il Comune.
2. Il sistema di erogazione dei premi predetti, in coerenza con gli indirizzi ed obiettivi strategici ed operativi previsti nel DUP (*Documento Unico di Programmazione*), è strettamente legato alla realizzazione degli obiettivi esecutivo-gestionali previsti nel Piano della performance e degli obiettivi esecutivo-gestionali (*di seguito, per brevità, PPO*), o altro documento similare, facenti parte del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) approvato dall'ente ed i cui risultati sono accertati, alla fine del ciclo gestionale, con l'approvazione da parte della Giunta comunale, della "*Relazione finale ed annuale sulla performance*" di cui all'art.10 del D.Lgs n.150/2009 smi e con la successiva validazione da parte del Nucleo di valutazione.
3. Nessun premio, a qualsiasi titolo (*performance organizzativa, individuale, eventuale maggiorazione*) potrà essere erogato al personale del settore interessato, qualora dalla Relazione finale sulla performance si attesti che i risultati della performance organizzativa a livello di singola struttura operativa (*Settore*), siano insoddisfacenti e non in linea con le attese e con gli obiettivi previsti nel PPO di riferimento, come meglio specificato al successivo art.6, comma 3.
4. Il premio correlato alla performance organizzativa ed individuale, e la relativa maggiorazione prevista dall'art.81 del CCNL del 16.11.2022, è erogata al personale interessato secondo gli importi definiti in applicazione dei criteri di cui ai successivi artt.6,7,8 e sulla base di idoneo provvedimento adottato dal Responsabile di settore competente in materia di personale.
5. Il budget di salario accessorio destinato alla erogazione dei premi di performance predetti, ivi compreso quello per la relativa maggiorazione, è definito annualmente in sede di contrattazione collettiva integrativa per la parte economica.

Art. 6
Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa

1. Le parti danno atto che il premio di performance organizzativa è finalizzato alla remunerazione delle attività di gruppo connesse alla realizzazione di obiettivi di settore e/o intersettoriali

dell'ente a cui partecipano tutti i dipendenti (*Ad es. per il raggiungimento di parametri economico-finanziari di virtuosità a livello di ente*). Tali obiettivi sono quelli che all'interno degli obiettivi esecutivo-gestionali del PPO dell'anno di riferimento sono individuati dalla G.C. come maggiormente strategici, prioritari e qualificanti per l'amministrazione. Il PPO individuerà questi obiettivi e ne contrassegnerà la rispettiva rilevanza, ponderazione e peso ai fini della valutazione della performance organizzativa.

2. Al fine di evitare discriminazioni e disparità di trattamento, gli obiettivi, con relativi pesi, devono essere assegnati ai diversi settori operativi del Comune in modo equilibrato al fine di garantire un'equa ripartizione dell'impegno a livello di gruppo. Inoltre, in via preventiva ed al fine di garantire una equa distribuzione tra i dipendenti, il budget destinato dal presente CCI al premio di performance organizzativa è distribuito tra i settori sulla base della posizione giuridica di inquadramento dei dipendenti assegnati al 31.12 dell'anno di riferimento, esclusi i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione(EQ), come indicato dalla seguente tabella di equivalenza. Ai fini del calcolo non influisce la posizione di part-time, o di assunti/cessati nell'anno, dei dipendenti assegnati al settore. Si specifica in proposito che i coefficienti della tabella predetta sono correlati all'area professionale di appartenenza del dipendente attribuendo il valore base = 1(uno) allo stipendio tabellare di ingresso nell'Area degli operatori secondo il CCNL del 16.11.2022 e rapportando gli altri al predetto valore base:

Area professionale di appartenenza	Coefficiente
<i>Area degli Operatori</i>	1,00
<i>Area degli Operatori esperti</i>	1,04
<i>Area degli Istruttori</i>	1,17
<i>Area dei Funzionari e delle Elevate qualificazioni</i>	1,27

3. Il budget destinato dal CCI al premio di performance organizzativa sarà definitivamente ripartito tra i diversi settori operativi del Comune a seguito dell'accertamento, in sede di approvazione della Relazione finale sulla performance e successiva validazione da parte del Nucleo di valutazione, del grado di raggiungimento di questi obiettivi e sulla base dei seguenti criteri:

	GRADO DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI	PREMIO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
A	Grado di realizzazione <u>non in linea con le attese</u> , senza attenuanti e/o presenza di criticità interne/esterne condizionanti	Nessun premio
B	Grado di realizzazione <u>parzialmente in linea con le attese</u> , senza attenuanti e/o presenza di criticità interne/esterne condizionanti	Premio nella misura del 70% del calcolato
C	Grado di realizzazione <u>parzialmente in linea con le attese</u> , con attenuanti e/o presenza di criticità interne/esterne ritenute lievemente condizionanti	Premio nella misura del 90% del calcolato
D	Grado di realizzazione <u>parzialmente in linea con le attese</u> , con attenuanti e/o presenza di criticità interne/esterne ritenute sostanzialmente condizionanti	Premio nella misura del 100% del calcolato
E	Grado di realizzazione <u>in linea con le attese</u> senza attenuanti e/o presenza di criticità interne/esterne condizionanti	Premio nella misura del 100% del calcolato

4. La quota di premio residuata dalla ripartizione, a seguito dei giudizi della tipologia A,B, o C, costituisce economia del sub-fondo. Le parti ne autorizzano fin d'ora la destinazione all'incremento del fondo premi per la performance organizzativa dei settori che hanno riportato un giudizio sul grado di realizzazione degli obiettivi di tipo D) o E).
5. La quota definitiva del budget del premio spettante al settore dopo la valutazione predetta è ripartita tra i dipendenti ivi assegnati sulla base del diverso inquadramento secondo la tabella di equivalenza di cui al precedente comma 2.
6. Le parti stabiliscono che nel caso in cui l'impostazione del PPO del Comune con abbia contenuti conformi e coerenti con quanto prima stabilito al comma 1, 2 del presente articolo, la quota del budget(utilizzo) destinata dal CCI al premio di performance organizzativa confluisce in quello di performance individuale e viene distribuito secondo le regole stabilite al successivo articolo.

Art. 7

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale

1. Fermo restando la valutazione positiva della performance organizzativa del settore, come prima precisato, le parti stabiliscono che le risorse autorizzate dal presente CCI finalizzate a premiare la performance individuale sono ripartite tra i settori dell'ente al fine di definire un "*budget teorico*" per ciascuno. Le risorse sono assegnate ai settori in proporzione al numero ed alle rispettive aree di inquadramento professionale dei dipendenti al 31.12 dell'anno di riferimento, con esclusione dei titolari di incarichi di EQ. Nel calcolo non influisce la posizione di assunti/cessati nell'anno o di part-time che è invece considerata in fase di liquidazione del premio individuale. Si applica in proposito la tabella di equivalenza di cui all'articolo precedente.
2. Quantificate le risorse costituenti il budget di settore, ciascun dipendente partecipa alla distribuzione del premio correlato alla performance in base al suo apporto individuale rispetto al risultato finale che viene declinato secondo le regole di seguito specificate:
 - A) **Destinatari:** Dipendenti a tempo indeterminato che abbiano maturato, nell'anno di riferimento, almeno n.2 mesi di effettiva presenza in servizio, commisurata a quella di un dipendente a tempo pieno, compresi i dipendenti in comando presso il Comune qualora non lo percepiscano presso l'ente di provenienza. Le frazioni di mese superiori a n.15 gg si considerano mese intero. Le assenze per ferie sono considerate utili ai fini del raggiungimento della durata minima predetta. Per il personale a tempo determinato, in servizio per almeno 3 mesi effettivi, il compenso sostitutivo di performance è riconosciuto nell'ambito del finanziamento del progetto che ha dato luogo al rapporto di lavoro.
 - B) **Decurtazioni:** Fermo restando il requisito di ammissibilità al beneficio di cui al punto precedente, il premio di performance individuale risultante dalla valutazione conseguita è successivamente rapportato alla effettiva presenza in servizio nell'anno di riferimento (*Es. data 100 la valutazione nell'anno, l'assenza per n.6 mesi determina la decurtazione di 1/2 del premio individuale*). Allo stesso modo si procede per i dipendenti con rapporto di lavoro in part-time e in tutti i casi assenza dal servizio per motivi diversi dalle ferie, il cui godimento non comporta invece alcuna decurtazione. Nessuna decurtazione è applicabile al dipendente che risulti assente, nel senso prima indicato, per un periodo fino a n.2 mesi, ulteriori rispetto al periodo di ferie, quando il competente responsabile di settore attesti, in sede di valutazione, che il suo apporto partecipativo è stato comunque in linea con le attese e che l'assenza non ha

determinato criticità o ritardi nella realizzazione degli obiettivi, di struttura e/o individuali, previsti nel PPO.

C) Quantificazione del premio: L'erogazione EFFETTIVA del premio è correlata al punteggio ottenuto dal dipendente in sede di valutazione annuale. A tal fine, il valore teorico di performance risultante, in base al relativo coefficiente, per ciascun dipendente in sede di quantificazione del budget di settore, si rapporta al punteggio ottenuto dal personale in sede di valutazione annuale. Il premio correlato alla performance individuale sarà così determinato:

PUNTEGGIO VALUTAZIONE	PREMIO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE
Punteggio inferiore a n.60 punti	Nessun premio
Punteggio compreso tra 60 e 69 punti	Premio nella misura del 50% del calcolato
Punteggio compreso tra 70 e 84 punti	Premio nella misura del 75% del calcolato
Punteggio compreso tra 85 e 100 punti	Premio nella misura del 100% del calcolato

3. Determinata l'entità del premio corrispondente in base alla valutazione annuale, l'importo effettivo del premio da liquidare ed erogare al dipendente sarà ridotto delle eventuali decurtazioni a suo carico come precisate al precedente punto B) del presente comma.
4. Gli eventuali resti risultanti dalle decurtazioni e dalle riduzioni del premio in base alle valutazioni saranno ripartiti proporzionalmente tra tutti i dipendenti beneficiari in base al rapporto tra il premio effettivo di ciascuno e il totale dei premi effettivi di performance organizzativa ed individuale.

Art. 8

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui al precedente articolo, che si aggiunge alla quota del premio di performance individuale.
2. Le parti stabiliscono di destinare all'attribuzione del premio predetto il budget stabilito annualmente in sede di ripartizione del fondo risorse decentrate. Il budget predetto è ripartito tra i settori dell'ente secondo la metodologia già descritta al precedente art.7, comma 1.
3. Tale maggiorazione deve essere limitata al massimo al 50%, con arrotondamento aritmetico, dei dipendenti di ciascun settore, esclusi i titolari di incarichi di EQ, con le valutazioni più elevate e comunque nel limite del budget destinato al settore. Qualora il budget per settore non risulti sufficiente rispetto al numero dei dipendenti beneficiari, si utilizzeranno i resti di budget di altro settore fino a concorrenza. Gli eventuali resti ulteriori costituiscono economia di spesa. Le parti danno atto che, con il presente CCI, non si dà attuazione alla disciplina prevista dal comma 4 dell'art.81 del CCNL del 16.11.2022.
4. La maggiorazione può essere attribuita esclusivamente ai dipendenti la cui valutazione finale risulti comunque superiore a n. 90/100 punti e il relativo importo non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi di performance individuale attribuiti al personale dell'Area di appartenenza valutato positivamente secondo il sistema di valutazione vigente. In caso di parità di valutazione prevale il dipendente con la valutazione media più alta nell'ultimo triennio. In caso di ulteriore parità prevale il dipendente con maggiore anzianità di servizio ed in caso di ulteriore parità quello più anziano di età.

5. La misura di detta maggiorazione è determinata nella misura massima del 40 % del valore medio pro capite dei premi di performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente a prescindere dall'area di appartenenza. La misura della maggiorazione è in ogni caso rapportata al budget disponibile attribuito a ciascun settore.

TIT. V
CRITERI E PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE
ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 9

Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. Le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno delle aree professionali sono interamente a carico del fondo risorse decentrate, quota risorse stabili, e che, alla data del 1 gennaio dell'annualità economica di riferimento del presente CCI, il loro ammontare è quello individuato come “*Differenziale stipendiale storico*” e “*Differenziale stipendiale in godimento*” nell'Allegato “A” – Destinazione, di cui al precedente art.3, c.2.
2. Le parti danno atto che, in conformità al disposto di cui all'art.14 del CCNL del 16.11.2022, il maggior grado competenze professionali acquisite dai dipendenti nel corso dell'attività lavorativa è remunerato con il riconoscimento dei “*differenziali stipendiali*” stabiliti, per numero massimo e per area professionale, nella Tabella A allegata al CCNL predetto. Ai fini dell'attribuzione del differenziale stipendiale devono essere rispettati i seguenti criteri generali:
 - a) *l'attribuzione avviene mediante procedura selettiva di area attivabile annualmente, e con vigenza limitata al solo anno, con la quale si definisce altresì il numero di differenziali attribuibili per ciascuna area in relazione alle risorse appositamente stanziare e rese disponibili in sede di ripartizione del fondo risorse decentrate;*
 - b) *Non è possibile attribuire più differenziali stipendiali nello stesso anno ed allo stesso dipendente;*
 - c) *I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino alla concorrenza del numero stabilito per ciascuna area, sulla base di una graduatoria tra i partecipanti definita in base ai criteri previsti dal presente CCI al successivo art.12 e con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno di stipula del CCI che ne prevede l'attivazione e che a ciò destina le relative risorse economiche;*
 - d) *I differenziali stipendiali cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo il mantenimento dell'eventuale differenza retributiva assorbibile come stabilito dall'art.15, comma 3, del CCNL del 16.11.2022;*
 - e) *Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto restano attribuiti i differenziali stipendiali conseguiti nell'amministrazione di provenienza. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni etc ha diritto di partecipare alle selezioni per l'attribuzione del differenziale stipendiale presso l'ente di appartenenza. A tal fine, il Comune dovrà acquisire la relativa valutazione annuale dall'ente utilizzatore, ed ogni altro elemento utile, procedendo alla riparametrazione nel caso di differente sistema di valutazione tra Comune ed ente utilizzatore;*

Art. 10

Requisiti di partecipazione alle procedure per le progressioni economiche;

1. I requisiti di ammissione alla selezione, in possesso alla data del 1 Gennaio dell'anno di stipula del CCI che ne prevede l'attivazione, e le relative risorse, sono così definiti:
 - a) Per i dipendenti in servizio, di qualsiasi area professionale, la permanenza nel differenziale stipendiale in godimento di almeno n. 2 anni di anzianità a far data dall'ultima progressione economica effettuata presso qualsiasi ente del comparto;

b) Non aver subito sanzioni disciplinari, nel biennio precedente la decorrenza prevista, superiori alla multa. Per i procedimenti in corso, si applica l'art.14,comma 2, lett.a) del CCNL del 16.11.2022.

Art. 11

Quantificazione delle risorse e del numero dei differenziali stipendiali attribuibili per area

1. Le parti stabiliscono che il numero dei differenziali attribuibili per ciascuna area professionale e la quantificazione delle relative risorse necessarie relative all'anno 2025 è quello risultante dalla tabella seguente:

<i>Area professionale di appartenenza</i>	<i>Misura annua lorda differenziale stipendiale (x 13 mens)</i>	<i>Numero massimo differenziali attribuibili per dipendente</i>	<i>Numero differenziali attribuibili con il presente CCI</i>	<i>Risorse necessarie a carico del FRD</i>
<i>Area degli Operatori</i>	€ 550,00	5	1	€ 550,00
<i>Area degli Operatori esperti</i>	€ 650,00	5	1	€ 650,00
<i>Area degli Istruttori</i>	€ 750,00	5	3	€ 2.250,00
<i>Area dei Funzionari e delle Elevate qualificazioni</i>	€ 1.600,00 € 1.800,00(*)	6	-----	€ 0,00
<i>Totale numero/costi differenziali stipendiali</i>			5	€ 3.450,00

(*) – Misura prevista per il personale di cui all'art.102 del CCNL del 16.11.2022

2. Le parti dispongono che, al fine di non compromettere eccessivamente per il futuro la riduzione dei fondi premianti ed incentivanti (*performance organizzativa e individuale*), anche in considerazione dei precisi vincoli stabiliti dal CCNL all'art.80,comma 3., l'incremento di spesa per i nuovi differenziali stipendiali, rispetto al 31.12 dell'anno precedente, non deve comunque risultare superiore al 20% della disponibilità di risorse stabili, non impegnate, alla fine dell'anno precedente come quantificata nell' **Allegato "A"- destinazione**, di cui al precedente art.3, comma .

Art. 12

Criteri di valutazione della selezione e relativa ponderazione

1. Le parti concordano nell'attribuire alla progressione economica all'interno dell'area un carattere meritocratico che serve a premiare, in modo selettivo, solo i migliori dipendenti che nel tempo hanno dimostrato un costante processo di crescita professionale. Si stabilisce pertanto che, preliminarmente, l'effettiva attribuzione nel tempo dei differenziali stipendiali è subordinata al raggiungimento di una valutazione media minima della performance nel triennio precedente come di seguito definita:

AREA PROFESSIONALE DI APPARTENENZA	VALUTAZIONE MEDIA MINIMA DELLA PERFORMANCE NEL TRIENNIO PRECEDENTE(Desunta dalla scheda di valutazione annuale del dipendente)(*)					
	<i>1° differenziale</i>	<i>2° differenziale</i>	<i>3° differenziale</i>	<i>4° differenziale</i>	<i>5° differenziale</i>	<i>6° differenziale</i>
<i>Area degli Operatori</i>	80/100	85/100	90/100	93/100	97/100	
<i>Area degli Operatori esperti</i>	80/100	85/100	90/100	93/100	97/100	
<i>Area degli Istruttori</i>	85/100	88/100	92/100	95/100	96/100	
<i>Area dei Funzionari e delle Elevate qualificazioni</i>	85/100	88/100	92/100	95/100	96/100	97/100

(*) – Il riferimento è al sistema di valutazione vigente presso l'ente di appartenenza

2. Con riferimento ai criteri di valutazione definiti dal CCNL del 16.11.2022 all'art.14, comma 2, lett. d), le parti stabiliscono la seguente ponderazione, da applicare comunque in base all'area di appartenenza di ciascun dipendente richiedente:

AREA PROFESSIONALE DI APPARTENENZA	TABELLA CRITERI DI VALUTAZIONE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI E RELATIVA PONDERAZIONE			
	1)Valutazione media della performance del triennio precedente	2)Esperienza professionale	3)Capacità culturali e professionali acquisite anche a seguito di percorsi formativi	TOTALE PUNTEGGIO
Area degli Operatori	60	40	==	100
Area degli Operatori esperti	70	25	5	100
Area degli Istruttori	70	20	10	100
Area dei Funzionari e delle Elevate qualificazioni	80	10	10	100

1) Valutazione media della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite in base al sistema di valutazione vigente nell'ente 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. Il relativo punteggio sarà attribuito proporzionalmente al valore massimo previsto per il criterio.

2) Esperienza professionale

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 secondo quanto stabilito al precedente art.10, comma 1, lett. a). Il punteggio previsto per ciascuna area professionale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$
 (Le frazioni di mese uguali o superiori a 15gg si considerano mese intero)

3) Capacità culturali e professionali acquisite anche a seguito di percorsi formativi

Si intendono le capacità culturali e professionali acquisite mediante:

3.1) Titolo di studio ulteriore – Max 6 punti: Si considerano esclusivamente i titoli di studio ulteriori, superiori ed attinenti rispetto a quello necessario per l'accesso dall'esterno:

3.1.1) Diploma di scuola secondaria superiore: Si attribuiscono n.2 punti;

3.1.2) Laurea triennale e Diploma universitario equiparato: Si attribuiscono n.3 punti;

3.1.3) Laurea Magistrale o Specialistica o Laurea vecchio ordinamento: Si attribuiscono n.5 punti; Nel caso in cui sia richiesto per l'accesso il titolo di cui al punto 3.1.2 il punteggio è n.2 punti;

3.1.4) Dottorato di ricerca, Master universitario, Diploma di specializzazione: Si attribuisce n.1 punto. Si somma al punteggio di cui al precedente punto;

3.2) Capacità e competenze professionali – Max 4 punti: Si considerano esclusivamente le seguenti competenze maturate dal dipendente negli ultimi 5 anni:

3.2.1) Competenze acquisite attraverso percorsi formativi (corsi di formazione con attestazione di superamento di esami finali, organizzati da enti dello Stato o della Regione o legalmente riconosciuti, e non inferiori a mesi tre od a trenta ore. Si attribuiscono n.0,5 punti per ciascun corso sino ad un massimo di 2 – max punti n.1;

3.2.2) Competenze acquisite nei contesti lavorativi riferite ad incarichi remunerati con indennità per specifiche responsabilità formalmente attribuiti (n.0,5 punti per ogni anno di incarico fino ad un massimo di n.2 anni- max n.1 punti)

3.2.3) *Competenze riferite agli incarichi precedenti uniti a quelli per funzioni sostitutive di Responsabile di settore formalmente attribuiti (n.1 punto per ogni anno di incarico fino ad un massimo di n.2 anni – **max n.2 punti**)*

3.2.4) *Competenze riferite agli incarichi di Responsabile di settore formalmente attribuiti (n.2 punti per ogni anno di incarico fino ad un massimo di n.2 anni – **max n.4 punti**)*

Si specifica che, per i dipendenti appartenenti all'area degli Operatori Esperti, il punteggio deve essere rapportato al punteggio previsto per l'area di appartenenza.

Art. 13

Criteria di priorità e punteggi aggiuntivi

1. Le parti concordano nel riconoscere un punteggio aggiuntivo al personale dipendente che non abbia conseguito una progressione economica da più di 6 anni che viene quantificato nella misura del 3% del punteggio ottenuto dal medesimo con l'applicazione dei criteri di cui al precedente art.12, comma 2.
2. A parità di punteggio è data la precedenza al dipendente con la valutazione media della performance più elevata, nel caso di ulteriore parità a quello con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento ed infine, nel caso di ulteriore parità, al più anziano di età.

Art. 14

Modalità procedurali e formazione della graduatoria

1. Le selezioni saranno effettuate previo bando predisposto dal Responsabile del Settore competente in materia di personale che sarà pubblicato normalmente entro il termine di n.2 mesi successivi a quello di stipula del CCI in cui è prevista l'attivazione di progressioni economiche all'interno delle aree.
2. I dipendenti interessati, in possesso dei requisiti di ammissione, produrranno domanda all'Ufficio del Personale entro il termine stabilito dal bando. Il Responsabile del settore, sulla base dell'istruttoria dell'Ufficio del Personale, formulerà le graduatorie, distinte per area, sulla base dei punteggi ottenuti da ciascun dipendente, compresi i titolari di incarico di EQ, secondo i criteri di valutazione stabiliti dal presente CCI.
3. La pubblicazione delle graduatorie sarà effettuata mediante affissione all'albo pretorio, normalmente entro n.2 mesi dalla scadenza della presentazione delle domande. Ciascun dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura interessata.
4. Viene stabilito in giorni 10 dall'inizio della suddetta pubblicazione il termine entro cui il dipendente potrà presentare ricorso gerarchico interno al Segretario generale per eventuali vizi connessi alle modalità di calcolo della graduatoria, prima di attivare le altre procedure di contenzioso. Non è ammesso ricorso per motivi connessi alla valutazione attribuita dal competente Responsabile il cui iter segue le regole previste dalla metodologia adottata dall'ente.
5. Il Segretario generale avrà 15 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche. Di tutto quanto sopra sarà

inviata contestuale informazione alle RSU ed alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCI.

6. La graduatoria ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

TIT. VI

CRITERI E PROCEDURE PER L'ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 15

Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi stabiliti dall'art.84bis del CCNL del 16.11.2022 e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

1. Le parti concordano di stabilire che l'indennità unica per "condizioni di lavoro" prevista dall'art.70bis del CCNL del 21.5.2018 e art.84bis del CCNL del 16.11.2022 è destinata a remunerare quelle attività lavorative che sono svolte dai dipendenti comunali in condizioni di disagio, di esposizione a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute ovvero che implicino il maneggio di valori.
2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al c.1, si individuano i **fattori di disagio** che si concretizzano nella seguente fattispecie, purché non richiesta dal lavoratore:
 - a) *Attività lavorativa svolta, per esigenza di funzionalità dei servizi, in condizioni di disagio del tutto peculiare, prestata in orari, tempi e modi sfavorevoli per il recupero psico-fisico nell'arco della giornata. La condizione deve essere intensa, continuativa e differenziata rispetto a quella di analoghi lavoratori con identico ruolo/mansione. In particolare, si considerano attività particolarmente disagiate, quelle specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse e differenziate da quelle della generalità degli altri dipendenti, e connesse, ad esempio, alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, con entrate/uscite diversificate nei giorni della settimana e/o nell'arco dell'intero anno, ovvero alla utilizzazione, nell'ambito dell'orario di lavoro d'obbligo settimanale, in parte presso l'ente di appartenenza ed in parte in servizi associati in convenzione con altri comuni;*
3. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al c.1, si fa riferimento ai **fattori di rischio**, previsti dal Documento di valutazione Rischi(DVR) vigente presso l'ente, cui si fa espresso rinvio, limitatamente al personale addetto ai servizi tecnico-manutentivi coinvolto nelle attività fuori sede;
4. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al c.1, si individuano i **fattori implicanti maneggio di valori** nelle prestazioni di lavoro che comportano necessariamente, in via continuativa, per l'espletamento delle funzioni di competenza, il maneggio di valori di cassa e altri titoli equivalenti con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti. Tali prestazioni richiedono, formalmente, la nomina in qualità di agente contabile secondo le modalità stabilite dal vigente regolamento di contabilità del Comune.
5. L'indennità unica per condizioni di lavoro è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività lavorative prima elencate ai precedenti commi 2,3,4, dunque non spetta per le giornate di assenza, a prescindere dalla causa, e viene riconosciuta al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal Responsabile del settore in cui il dipendente è incardinato con il quale, motivatamente, si certifica ed attesta la sussistenza in capo al dipendente beneficiario dei requisiti richiesti e si individua il grado di incidenza del rischio/disagio/maneggio valori e la relativa indennità giornaliera;

6. La misura dell'indennità di condizioni di lavoro è calcolata in base ad un processo di pesatura che tiene conto della incidenza di ciascuna delle causali nelle attività del dipendente, del settore di attività e delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali del Comune. In particolare, dato il budget disponibile e la modesta dimensione dell'ente (*popolazione inferiore ai 10 mila abitanti*), le parti stabiliscono che l'indennità deve essere compresa tra € 1,50 e € 2,50 ed in particolare secondo la seguente graduazione:

GRADO DI INCIDENZA DEL RISCHIO(Desunto dal DVR dell'ente)(1)			
Rischio Trascurabile	Rischio Basso	Rischio Medio	Rischio Elevato
Nessuna indennità	€ 1,50 giornaliero	€ 2,00 giornaliero	€ 2,50 giornaliero

(1) – Si attribuisce la pesatura corrispondente al fattore di rischio più alto presente tra le attività espletate dal dipendente

GRADO DI INCIDENZA DEL DISAGIO(2)			
Disagio Trascurabile	Disagio Basso	Disagio Medio	Disagio Elevato
Nessuna indennità	€ 1,50 giornaliero	€ 2,00 giornaliero	€ 2,50 giornaliero

(2)– Si attribuisce la pesatura corrispondente al fattore di disagio che, motivatamente, si ritiene coerente con l'attività lavorativa espletata dal dipendente. La situazione di disagio elevato deve essere però asseverata dal Segretario comunale.

GRADO DI INCIDENZA MANEGGIO VALORI		
Valori medi mensili fino ad € 1.000,00	Valori medi mensili da € 1.001 fino ad € 2.000,00	Valori medi mensili da € 2.001 ed oltre
€1,50 giornaliero	€ 2,00 giornaliero	€ 2,50 giornaliero

(3) – Si attribuisce la pesatura corrispondente al valore medio mensile delle somme gestite desunte dal gestionale della contabilità o, in alternativa, dal conto giudiziale presentato dagli agenti contabili, dividendo il totale annuo per dodici mensilità

7. Sulla base del provvedimento di individuazione dei dipendenti beneficiari e della misura giornaliera dell'indennità condizioni di lavoro, di cui al precedente comma 6, il Responsabile del Settore competente in materia di trattamento economico del personale, procederà alla quantificazione del relativo ammontare ed all'impegno della relativa spesa a carico del bilancio. L'Ufficio del personale, previo riscontro nel software gestionale delle presenze, di norma con cadenza trimestrale, provvederà all'inserimento in busta paga dell'indennità sulla base di apposita nota di liquidazione del responsabile del settore competente con la quale, sulla base dell'impegno già assunto come in precedenza, si attesta la regolarità della prestazione resa e il numero delle giornate di effettiva presenza e di esposizione a rischio/disagio per singolo dipendente interessato. I relativi format della nota di liquidazione saranno resi disponibili dall'Ufficio del personale.

8. E' esclusa la corresponsione dell'indennità condizioni di lavoro correlata al possesso di un determinato profilo professionale o alla appartenenza ad una determinata area professionale; pertanto l'individuazione dei soggetti beneficiari andrà fatta con riferimento alle effettive prestazioni rese dal singolo lavoratore che non caratterizzano in modo tipico il profilo professionale di appartenenza, dato che per quest'ultimo sono già state valutate nel trattamento stipendiale previsto.

Art. 16

Criteria generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021 del 16.11.2022

1. Le parti concordano di stabilire che, ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui all'art.84 del CCNL del 16.11.2022 al personale non incaricato di posizione di elevata qualificazione, l'esercizio di particolari responsabilità da parte dei dipendenti sia connesso al conferimento di incarichi e compiti specifici, formalmente attribuiti, nell'ambito della struttura organizzativa dell'ente.
2. Le parti precisano che le fattispecie alle quali si deve fare riferimento per il conferimento degli incarichi e compiti di specifica responsabilità, in base all'organizzazione dell'ente, sono le seguenti:

Compiti di specifiche responsabilità <i>(Art.84 CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022)</i>	
1)	Esercizio di compiti connessi alla gestione dei processi di transizione digitale e di innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs n. 82/2005 - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; organizzazione e tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi, gestione progetti PNRR di transizione al digitale;
2)	Esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;
3)	Esercizio di compiti legati al conferimento di incarico di responsabile di Tributi;
4)	Esercizio di compiti di coordinamento del personale addetto ai servizi tecnico-manutentivi (<i>almeno 3 operatori, conteggiando allo scopo anche il personale esterno assunto tramite cantiere occupazionale, progetti di utilità pubblica o altre forme flessibili</i>);
5)	Esercizio di compiti di consulenza, assistenza, collaborazione, anche trasversali, derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi per l'intera struttura;
6)	Esercizio delle funzioni di RUP e/o Direttore Esecuzione come da Codice dei Contratti(D.Lgs n. 36 del 2023);
7)	Esercizio dei compiti derivanti dal conferimento della titolarità di ufficio secondo l'organizzazione dell'ente e connesse responsabilità di procedimento;
8)	Esercizio di compiti di complessità particolare e/o di specializzazione richiesta dai compiti, funzioni e incarichi affidati, con correlata responsabilità di procedimento ovvero per coinvolgimento in programmi/progetti finanziati PNRR, etc o per incarichi di rilevanza anche esterna, quando connessa all'incarico di funzioni sostitutive di Responsabile del Settore;

3. Le parti stabiliscono che, in rapporto al budget disponibile ed alla modesta dimensione dell'ente (*popolazione inferiore ai 10 mila abitanti*), la misura dell'indennità di cui al presente articolo dovrà essere quantificata secondo ragionevolezza e graduata in base alla quantità e qualità dei compiti di specifica responsabilità attribuiti al dipendente, specificando a tal fine che l'attribuzione dell'incarico con rilevanza esterna (*Funzioni sostitutive*) di cui al punto n.8 del precedente comma 2, in ragione della particolare responsabilità che comporta, dà titolo ad una maggiorazione dell'indennità. Si stabilisce che, in ogni caso, l'indennità per specifiche responsabilità, riconoscibile per dodici mensilità, deve essere contenuta finanziariamente entro i limiti di importo stabiliti dalla seguente tabella:

AREA PROFESSIONALE DI APPARTENENZA	IMPORTO MINIMO	IMPORTO MASSIMO	IMPORTO(*) <i>(compreso incarico funzioni sostitutive di cui al n.8 comma 2)</i>
<i>Area degli Operatori esperti</i>	€ 800,00	€ 1.300,00	
<i>Area degli Istruttori</i>	€ 1.301,00	€ 1.700,00	Max € 3.000,00
<i>Area dei Funzionari e delle Elevate qualificazioni</i>	€ 1.701,00	€ 2.000,00	Max € 4.000,00

(*) - L'importo della maggiorazione è di € 300,00/anno commisurato alla durata fino a n.1 mese di esercizio di funzioni sostitutive nell'anno e aumenta progressivamente con la stessa cadenza temporale e lo stesso importo, fino a concorrenza dell'importo massimo previsto. Le frazioni uguali o superiori a n.15gg sono considerate mese intero.

4. Al fine di garantire una distribuzione equilibrata delle risorse, la Conferenza dei responsabili di settore, coordinata dal Segretario comunale, provvede alla ripartizione dell'importo del sub-fondo destinato alla remunerazione dell'indennità per specifiche responsabilità tra i vari settori sulla base delle unità potenzialmente interessate. In caso di mancato accordo, la ripartizione è disposta dal Segretario comunale. La ripartizione percentuale così approvata è valida anche per quella degli anni successivi, salvo modifica.
5. L'indennità predetta è riconosciuta al personale interessato per dodici mensilità e sulla base di idoneo provvedimento adottato dal competente Responsabile del settore in cui il dipendente è incardinato con il quale si certifica ed attesta l'assegnazione del medesimo ad incarichi e compiti specifici, come prima individuati e se ne stabilisce la graduazione ed importo, tra limite minimo e massimo, in base alla quantità e qualità dei compiti di specifica responsabilità attribuiti, tra quelli prima elencati al comma 2, allo scopo facendo uso della "**Scheda di graduazione e pesatura incarichi per specifiche responsabilità**" già approvata ed unita al CCI stipulato in data 10.12.2024 cui si fa espresso rinvio. Si specifica che la scheda dovrà essere approvata in occasione del conferimento di nuovo incarico così come per l'adeguamento degli incarichi in essere ai nuovi importi minimi e massimi dell'indennità qui previsti.
6. Sulla base del provvedimento di cui al comma precedente, il Responsabile del Settore competente in materia di trattamento economico del personale, procederà alla quantificazione del relativo ammontare per settore ed all'impegno della relativa spesa a carico del bilancio e disporrà che l'Ufficio del Personale proceda alla liquidazione delle competenze con cadenza mensile unitamente allo stipendio di riferimento. L'impegno di spesa è assunto per tutto il periodo di validità del CCI di ripartizione annuale del FRD ivi compreso il periodo di ultrattività oltre l'anno eventualmente ed espressamente autorizzata dalle parti, come da previsione di cui al successivo art.42.
7. L'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo non è cumulabile con quella prevista dall'art.97 del CCNL del 16.11.2022(*Indennità di funzione polizia locale*) e potrà essere riconosciuta esclusivamente con riferimento ad incarichi formalmente attribuiti, comunicati ed accettati dal dipendente, che risultino coerenti con la normativa del CCNL vigente nel tempo e con i criteri stabiliti dal presente contratto collettivo integrativo.
8. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel contratto di lavoro.
9. L'indennità sarà oggetto di revoca qualora il dipendente interessato venisse chiamato a svolgere una attività lavorativa non comportante conferimento di incarichi specifici e di responsabilità. In conformità alle indicazioni ARAN, anche questa indennità è correlata all'effettivo esercizio delle responsabilità corrispondenti ed al tempo di lavoro e pertanto sarà sospesa per le giornate di assenza dal servizio diverse dalle ferie e dai permessi di cui all'art.40 e 41 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

Art. 17

Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art.100, entro valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1. Al personale della polizia locale, che svolge la sua attività di vigilanza in modo continuativo all'esterno, è erogato un compenso per ogni giornata di effettivo lavoro pari alla misura di seguito stabilita. Tale indennità compensa interamente i rischi e disagi connesso allo svolgimento del servizio in ambito esterno.
2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al c.1, si fa riferimento ai **fattori di rischio**, previsti dal Documento di valutazione Rischi(DVR) vigente presso l'ente, cui si fa espresso rinvio, limitatamente al personale di polizia locale coinvolto nelle attività fuori sede;

3. Le parti stabiliscono che l'indennità deve essere commisurata alla effettiva durata del servizio di vigilanza all'esterno, e dunque del rischio/disagio, in rapporto al budget disponibile ed alla modesta dimensione dell'ente (*popolazione inferiore ai 10 mila abitanti*) e, sulla base di tali considerazioni, deve essere compresa tra € 1,50 e € 2,50 secondo la seguente graduazione:

GRADO DI INCIDENZA DEL RISCHIO-DISAGIO(Desunto dal DVR dell'ente)(1)			
R/D Trascurabile	R/D Basso	R/D Medio	R/D Elevato
Nessuna indennità	€ 1,50 giornaliero	€ 2,00 giornaliero	€ 2,50 giornaliero

(1) – Si attribuisce la pesatura corrispondente al fattore di rischio più alto presente tra le attività espletate dal dipendente ed a condizione che lo svolgimento del servizio esterno sia di durata superiore al 50% dell'orario giornaliero

4. L'indennità di servizio esterno è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di vigilanza esterna, dunque non spetta per le giornate di assenza, a prescindere dalla causa, e viene riconosciuta al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal Responsabile del settore Polizia Locale con il quale, motivatamente, si certifica ed attesta la sussistenza in capo al dipendente beneficiario dei requisiti richiesti e si individua il grado di incidenza del rischio/disagio e la relativa indennità giornaliera.
5. Sulla base del provvedimento di individuazione dei dipendenti beneficiari e della misura giornaliera dell'indennità condizioni di lavoro, di cui al comma precedente, il Responsabile del Settore competente in materia di trattamento economico del personale, procederà alla quantificazione del relativo ammontare ed all'impegno della relativa spesa a carico del bilancio. L'Ufficio del personale, previo riscontro nel software gestionale delle presenze, di norma con cadenza trimestrale, provvederà all'inserimento in busta paga dell'indennità sulla base di apposita nota di liquidazione del responsabile del settore Polizia Locale con la quale, sulla base dell'impegno già assunto come in precedenza, si attesta la regolarità della prestazione resa e il numero delle giornate di effettiva presenza per singolo dipendente interessato. I relativi format di nota di liquidazione saranno resi disponibili dall'Ufficio del personale.
6. L'indennità è cumulabile con l'indennità di turno, con l'indennità di cui all'art.37,c.1,lett.b) del CCNL del 6.7.1995(Indennità di vigilanza), con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva. Non è cumulabile con l'indennità per condizioni di lavoro di cui all'art.70bis del CCNL del 21.5.2018.

Art. 18

Criteria e procedure per l'erogazione dell'indennità di cui all'art.97(*Indennità di funzione P.L.*) del CCNL del 16.11.2022

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e dei Funzionari ed EQ, non titolare di incarico di EQ, in alternativa all'indennità di cui all'art.84 del CCNL del 16.11.2022, può essere attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, come previsto dall'ordinamento interno all'ente e/o dalla normativa regionale in materia.
2. Ai sensi dell'art.97, comma 2, del CCNL del 16.11.2022, l'ammontare dell'indennità di funzione è determinata sulla base del grado rivestito (*come definito da delibera GRn.5/47-2019*) e delle connesse responsabilità, delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente. Si stabilisce, nello specifico, che, oltre il grado minimo rivestito di Agente scelto di PL, si dovrà tenere conto del livello della complessità organizzativa e giuridica, delle relazioni interne ed esterne, delle peculiarità socio-ambientali del contesto lavorativo in cui il personale di PL opera. Le parti stabiliscono in particolare che, in rapporto al budget disponibile ed alla modesta dimensione dell'ente (*popolazione inferiore ai 10 mila abitanti*), la misura dell'indennità di cui al presente articolo dovrà essere quantificata secondo ragionevolezza con riferimento ai criteri prima individuati e graduata secondo il conseguente livello di responsabilità associato (civile, penale, amministrativa, contabile) nel modo seguente:

LIVELLO DI RESPONSABILITA' (Civile, Penale, Amministrativa, Contabile)					
L/R Trascurabile	L/R Basso	L/R Basso-Medio	L/R Medio	L/R Medio-Alto	L/R Alto
Nessuna indennità	€ 600,00	€ 700,00	€ 800,00	€ 900,00	€ 1.000,00

3. L'indennità predetta è riconosciuta al personale interessato per dodici mensilità e sulla base di idoneo provvedimento adottato dal competente Responsabile del settore Polizia Locale con il quale si certifica ed attesta l'assegnazione al medesimo del grado riconosciuto e delle connesse responsabilità e se ne stabilisce la graduazione ed importo.
4. Sulla base del provvedimento di cui al comma precedente, il Responsabile del Settore competente in materia di trattamento economico del personale, procederà alla quantificazione del relativo ammontare ed all'impegno della relativa spesa a carico del bilancio e disporrà che l'Ufficio del Personale proceda alla liquidazione delle competenze con cadenza mensile unitamente allo stipendio di riferimento. L'impegno di spesa è assunto per tutto il periodo di validità del CCI di ripartizione annuale del FRD ivi compreso l'eventuale periodo di ultrattività oltre l'anno espressamente autorizzata dalle parti, come da previsione di cui al successivo art.42.
5. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con quella prevista dall'art.84 (*Specifiche responsabilità*) del CCNL del 16.11.2022 e l'importo annuo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel contratto di lavoro.
6. Le parti danno atto che, stante la non cumulabilità con il compenso per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL del 16.11.2022 già riconosciuto al personale di polizia locale avente diritto, le quote destinate alla eventuale remunerazione dell'indennità di funzione sono comprese all'interno del sub-fondo di pertinenza del settore riferito all'indennità per specifiche responsabilità come quantificato annualmente in sede di ripartizione del FRD.

Art. 19

Procedure per il riconoscimento e la corresponsione delle indennità di turno e reperibilità

1. Le parti danno atto che, in relazione alle modalità di organizzazione degli uffici e servizi ed alle condizioni stabilite dalle vigenti norme contrattuali, l'ente può prevedere l'attivazione di servizi in turnazione da remunerare con le risorse di cui all'art.79 del CCNL del 16.11.2022 e secondo la disciplina già prevista dall'art.30 del CCNL predetto, o vigente nel tempo, al quale si fa espresso rinvio.
2. Si dà atto inoltre che, per le aree di pronto intervento individuate dall'ente, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità da remunerare con le stesse risorse e secondo la disciplina contenuta nell'art.24 del CCNL del 21.5.2018.
3. Le parti precisano che, ai fini della corresponsione delle relative indennità agli addetti, è necessario che l'ente, in base alle proprie esigenze organizzative, manifesti, con deliberazione apposita della Giunta comunale, la volontà di procedere con la attivazione dell'organizzazione di alcuni servizi in turnazione e/o reperibilità, disciplinandone le relative modalità organizzative ed, eventualmente, anche la durata nel tempo di tale scelta organizzativa. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere rispettati comunque i criteri stabiliti dall'art.30, comma 3, del CCNL del 16.11.2022.
4. Le indennità predette sono riconosciute al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal competente Responsabile di settore, successivo alla deliberazione di cui al precedente comma, con il quale si certifica ed attesta l'assegnazione a turni giornalieri di lavoro e/o reperibilità del personale interessato con individuazione dei dipendenti beneficiari e di quantificazione del relativo ammontare.
5. Sulla base del provvedimento di individuazione dei dipendenti beneficiari e della misura delle indennità di cui al presente articolo, il Responsabile del Settore competente in materia di trattamento economico del personale, procederà alla quantificazione del relativo ammontare ed all'impegno della relativa spesa a carico del bilancio. L'Ufficio del personale, previo riscontro nel software gestionale delle presenze, provvederà all'inserimento in busta paga dell'indennità sulla base di apposita nota di liquidazione del responsabile del settore competente con la quale, sulla base dell'impegno già assunto come in precedenza, si attesta la regolarità della prestazione resa e il numero delle giornate di effettiva presenza in turno/reperibilità per singolo dipendente interessato. I relativi format di nota di liquidazione saranno resi disponibili dall'Ufficio del personale.
6. Le parti, inoltre, in attuazione dell'art.7,comma 4, lett.ac) del CCNL del 16.11.2022, riconoscono con il presente CCI la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d), specificando in proposito che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo risorse decentrate l'onere relativo alla predetta indennità di turno.
7. Le parti, in considerazione della variabilità della spesa per indennità turnazione/reperibilità nel corso dell'anno, autorizzano fin d'ora la possibilità di sfioramento della dotazione del sub-fondo come determinato nell'art.42 del CCI esclusivamente ed a condizione che la differenza sia colmata con economie da altri sub-fondi di pertinenza dello stesso settore operativo.

TIT. VII

TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI PER LEGGE

Art.20

Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

1. Nell'ambito del Comune di Ossi(SS), assumono rilievo i seguenti istituti:
 - a) incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - b) gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art.45 del nuovo Codice dei contratti(D.Lgs n.36/2023);
 - c) I compensi ISTAT previsti dall'art.70ter del CCNL del 21.5.2018;
 - d) Gli incentivi per i messi notificatori ai sensi dell'art.54 del CCNL del 14.9.2000;
 - e) Risorse per l'attuazione del comparto unico del pubblico impiego del sistema dell'amministrazione pubblica della Sardegna ai sensi dell'art.2,c.2, della LR 29.12.2023 n.18;
2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate e le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista dal presente CCI e negli appositi regolamenti comunali, cui si fa espresso rinvio.
3. Con riferimento alle somme derivanti dall'attuazione dell'art.43 della Legge n.449/97, con riferimento particolare alla gestione in convenzione del servizio della scuola civica di musica, si stabilisce che i relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate e le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali e/o atti organizzativi interni appositamente approvati, cui si fa espresso rinvio.
4. Ogni altro emolumento accessorio, con finanziamento esterno al bilancio del Comune e destinato a remunerare l'attività di alcuni dipendenti comunali, dovrà essere erogato ai dipendenti secondo la disciplina prevista nei regolamenti comunali, appositamente approvati, cui si fa espresso rinvio. In ogni caso tali emolumenti saranno ripartiti ai dipendenti al netto degli oneri a carico del comune, ivi compresa l'IRAP, che troveranno copertura nel finanziamento esterno, senza nuovi o maggiori oneri per le casse comunali.

Art. 21

Incentivi al personale per recupero evasione IMU-TARI

1. Il presente articolo disciplina modalità e criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante di cui all'art.1, comma 1091, della Legge n.145/2018 (Legge di Bilancio 2019). Il personale beneficiario è quello del servizio entrate cui spetti la gestione dell'accertamento e l'incasso dell'IMU e della TARI; possono partecipare anche altri dipendenti non facenti parte del servizio che siano comunque coinvolti nell'attività correlata con i citati accertamenti ed incassi, in quanto personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, da individuare con atto del Responsabile competente in materia di Tributi, che costituisce formalmente il gruppo di lavoro.

2. La distribuzione degli incentivi potrà avvenire esclusivamente sulla parte incassata dei maggiori accertamenti contabili certificati nel conto consuntivo, escluso l'incasso derivante da ravvedimento operoso, e dovrà essere contenuta entro il limite stabilito nel regolamento comunale.
3. La ripartizione dovrà prevedere che una percentuale del fondo sia destinata all'acquisto di apparecchiature, attrezzature, anche informatiche, e/o dotazioni strumentali in genere, per il potenziamento dell'attività di controllo e verifica tributaria.
4. Il compenso è finalizzato ad incentivare le prestazioni del solo personale coinvolto nelle attività di recupero tributario, secondo l'apporto definito dal Responsabile competente in materia di tributi, e dalla liquidazione delle spettanze non deve conseguire alcun maggiore onere per il bilancio comunale in quanto il compenso deve essere comprensivo delle quote per oneri previdenziali, assistenziali e per imposte a carico del Comune.
5. Le parti precisano, altresì, che i compensi oggetto del presente articolo sono cumulabili con i compensi afferenti la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato spettanti al personale appartenente all'area dei Funzionari incaricato delle funzioni di Elevata qualificazione.

Art. 22

Criteria e modalità per la ripartizione dell'incentivo per funzioni tecniche di cui all'art.113,c.2, del D.Lgs n.50/2016 e smi e art.45 del D.Lgs n.36/2023

1. Le parti danno atto che il Comune di Ossi è dotato di regolamento relativo alla quantificazione, ripartizione e liquidazione dell'incentivo per funzioni tecniche previsto dall'art.113,c.2,del D.Lgs n°50/2016 e smi, che è stato oggetto di contrattazione decentrata, come previsto dalla norma anzidetta.
2. Si dà atto che il predetto regolamento è comunque destinato a disciplinare l'incentivo solo con riferimento alle parti di questo ancora applicabili durante la vigenza del nuovo Codice dei contratti di cui al D.Lgs n.36/2023.
3. Con riferimento alla nuova disciplina dell'incentivo prevista dall'art.45 del D.Lgs n.36/2023, applicabile ai progetti di lavori, forniture e servizi approvati con decorrenza dal 1 luglio 2023, le parti approvano lo schema di regolamento appositamente predisposto ed allegato al presente CCI, da sottoporre alla successiva approvazione del competente organo comunale.
4. In conformità alle indicazioni ARAN e RGS che qui si recepiscono, gli incentivi per funzioni tecniche, sono previsti tra gli utilizzi del fondo risorse decentrate.

Art. 23

Compensi ISTAT

1. Le parti prendono atto che sono inserite all'interno del CCI le previsioni per l'erogazione dei compensi ISTAT, o di altri enti finanziatori, destinati al personale dipendente per prestazioni

relative a indagini statistiche periodiche e/o censimenti permanenti, rese al di fuori del normale orario di lavoro.

2. Relativamente alle modalità di erogazione dei predetti compensi si dà atto che gli stessi, comprensivi di oneri riflessi ed IRAP, trovano copertura esclusivamente nella quota parte di contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto al Comune e che saranno corrisposti sulla base delle indicazioni dello stesso ente finanziatore.
3. In mancanza di indicazioni operative dell'ente finanziatore, la liquidazione del compenso sarà fatta secondo i criteri che stabilirà, di volta in volta, il Responsabile del settore competente all'atto del conferimento dell'incarico formale ai dipendenti interessati, da adottare comunque nel rispetto dei principi di trasparenza, rotazione, non discriminazione e di proporzionalità. In particolare la liquidazione del compenso dovrà essere fatta in base all'apporto individuale al risultato finale fornito da ciascun dipendente interessato alla ripartizione del compenso.
4. Le parti precisano, altresì, che i compensi oggetto del presente articolo sono cumulabili con i compensi afferenti la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato spettanti al personale incaricato delle funzioni di Elevata qualificazione.

Art. 24

Criteria per l'erogazione di compensi ai messi notificatori

1. Con il presente contratto collettivo integrativo si precisa la disciplina prevista dall'art.54 del CCNL del 14.9.2000, stabilendo in particolare che una quota dei rimborsi corrisposti al Comune per la notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria e di altri enti, sia corrisposta a titolo di premio di performance individuale al personale adibito alle funzioni di messo notificatore. La quota è fissata nel 90% dei rimborsi, compresi in ogni caso gli oneri riflessi e l'IRAP, per l'attività prestata esclusivamente al di fuori dell'orario di lavoro e nessun compenso è dovuto per l'attività prestata durante il normale orario di servizio.
2. La quota spettante è corrisposta con cadenza annuale previa verifica delle somme incassate dal Comune, ed è ripartita tra il personale interessato in base al numero degli atti complessivamente notificati nell'anno, compresi anche gli atti diversi da quelli dell'amministrazione finanziaria.

Art. 24bis

Criteria per l'erogazione delle risorse per l'attuazione del comparto unico del pubblico impiego del sistema dell'amministrazione pubblica della Sardegna ex art.2,c.2, della LR 29.12.2023 n.18

1. Con il presente contratto collettivo integrativo si stabilisce che le risorse di cui all'art.2, comma 2, della LR n.18/2023 erogate dalla Regione Sardegna per l'attuazione del comparto Unico del pubblico impiego in Sardegna, in conformità alla deliberazione della GR n. 36/2024, costituiscono risorse aggiuntive etero finanziate destinate alla contrattazione collettiva decentrata

integrativa dei comuni ed in quanto tali sono oggetto di negoziazione secondo la disciplina prevista dal CCNL Funzioni Locali vigente nel tempo.

2. Ai fini del relativo utilizzo, le parti stabiliscono che la distribuzione delle risorse tra il personale dipendente, compreso il personale incaricato di EQ, dovrà essere effettuata in base al criterio numerico utilizzato dalla RAS per la quantificazione del contributo assegnato ai Comuni ripartendo a tal fine il contributo in due(2) sub-fondi di utilizzo così determinati:

Sub-Fondo dipendenti: La quantificazione del fondo è pari alla somma erogata dalla RAS per singolo dipendente del Comune, moltiplicata per il numero di dipendenti non titolare di incarico di EQ. Il budget così determinato sarà destinato ad integrare il fondo premi di performance individuale come quota una tantum, uguale per ciascun dipendente e a prescindere dall'area di appartenenza;

Sub-Fondo EQ: La quantificazione del fondo è pari alla somma erogata dalla RAS per singolo dipendente del Comune, moltiplicata per il numero di dipendenti titolare di incarico di EQ. Il budget così determinato sarà destinato ad integrare il fondo per la retribuzione di risultato come quota una tantum uguale per ciascun titolare di incarico di EQ. Si dà atto che ai fini della integrazione delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ, trova applicazione la norma di cui all'art.7, lett. u) del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

3. Le parti danno atto che, in quanto risorse etero finanziate, le somme di cui al presente articolo non sono soggette al limite di cui all'art.23, comma 2, del D.Lgs n.75/2017. La quantificazione dei sub-fondi di cui alle lett. a),b) del precedente comma deve essere calcolata al netto degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico del Comune.
4. In ogni caso, le parti si impegnano ad adeguarsi agli eventuali criteri di distribuzione delle risorse tra il personale che la Regione Sardegna dovesse impartire ai Comuni.

TIT. VIII

ALTRE MATERIE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Art.25

Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del FRD

1. Le parti danno atto che l'ente non ha mai stanziato in passato risorse per finalità di natura assistenziale e sociale a beneficio del personale dipendente. Alla luce delle novità introdotte dall'art.82 del CCNL del 16.11.2022 e delle interpretazioni della magistratura contabile, le parti esprimono di comune accordo la volontà di impegnarsi, entro il triennio giuridico di riferimento del presente CCI e nei limiti del budget disponibile, a prevedere apposita dotazione in sede di ripartizione annuale del FRD.

Art. 26

Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1 del CCNL del 21.4.2018 ed elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile

1. Il limite di n.6(sei) volte al mese per la messa in reperibilità di un dipendente è elevato fino ad un massimo di n.12(dodici) volte al mese. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione in reperibilità nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.
2. Le parti danno atto che, nel limite delle risorse disponibili del fondo e stante la vigenza del limite di cui all'art.23, comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, l'importo dell'indennità di reperibilità può essere definito nell'importo di € 12 per 12 ore al giorno, avvalendosi della facoltà stabilita dall'art.24,c.4, del CCNL del 21.5.2018.

Art.27

Correlazione tra i compensi di cui all'art.20 CCNL del 16.11.2022 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ

1. Le parti prendono atto che la norma oggetto del presente articolo le impegna a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e i particolari compensi aggiuntivi previsti dal contratto per i dipendenti titolari di incarichi di elevata qualificazione. La norma è finalizzata infatti a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti titolari di EQ, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e retribuzione di risultato;
2. Le parti approvano a tal fine il seguente sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma dei compensi di legge previsti dal contratto all'art.20 ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

Importo annuale compensi spettanti	Misura di riduzione della retribuzione di risultato
Somma compensi liquidati inferiore al 35% del trattamento economico complessivo annuo lordo	Nessuna riduzione
Somma compensi liquidati dal 36% al 40% del trattamento economico complessivo annuo lordo	Riduzione del 5%
Somma compensi liquidati dal 41% al 45% del trattamento economico complessivo annuo lordo	Riduzione del 10%
Somma compensi liquidati dal 46% al 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo	Riduzione del 15%

Art.28

Elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, commi 4, in merito al numero dei turni notturni effettuabili nel mese

1. Le parti prendono atto che la norma oggetto del presente articolo prevede la possibilità di elevare, eventualmente, il limite di n.10 giorni dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente.
2. Le parti, sulla base delle esigenze manifestate, stabiliscono in proposito che il numero di turni notturni effettuabili nel mese non necessita di alcuna modifica in quanto il limite predetto si ritiene più che sufficiente per garantire la piena funzionalità del servizio eventualmente organizzato anche in orario notturno.

Art.29

Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno le ore di lavoro retribuito previste dagli accordi nazionali per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
 - coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
 - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e 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 una 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 - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art.30

Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2, del CCNL del 21.5.2018

1. Le parti ritengono valido e sufficiente, in relazione alla dotazione dell'ente, il limite contrattuale del 25% del numero dei rapporti a tempo parziale attivabili rispetto alla dotazione organica complessiva di ciascuna area professionale al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di elevata qualificazione.

Art.31

Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore

1. La banca delle ore, di cui all'art. 33 del CCNL 16.11.2022, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 18 ore.

Art.32

Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è previsto nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile disciplinato dall'art.36 del CCNL del 16.11.2022. Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (Ad es. servizi in turno, ecc.).
2. Per le finalità che precedono, le parti ritengono adeguata e compatibile con le esigenze di servizio, una flessibilità che preveda un'entrata anticipata non superiore a n.30 minuti e posticipata non superiore a n.60 minuti rispetto a quella ordinaria, con corrispondenza oraria anche in uscita, comprese quelle intermedie nelle giornate di rientro settimanale. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile nelle fasce orarie centrali di apertura al pubblico, antimeridiane e/o pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.
3. Entro i limiti prima definiti, il Comune provvede a disciplinare l'istituto della flessibilità nell'ambito del regolamento sull'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art.29 del CCNL del 16.11.2022.
4. 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, ed in primis quelli previsti dall'art.36, c.4 del CCNL del 16.11.2022, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro, anche ulteriori rispetto a quelle ordinariamente adottate.

Art. 33

Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 CCNL del 16.11.2022

1. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno che, di norma, non possono superare le 13 settimane. A tal proposito le parti ritengono che non sussistano presso l'ente situazioni particolari tali da prevedere una elevazione di detto periodo che, nella misura di 13 settimane stabilite contrattualmente, appare ampiamente sufficiente rispetto alle esigenze dell'ente.

Art. 34

Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, c.2, CCNL del 16.11.2022

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;

Art. 35

Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32, comma 3, del CCNL del 16.11.2022

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è fissato in n.180 ore. Le parti ritengono che non sussistano presso l'ente situazioni particolari tali da prevedere una elevazione di detto limite che, nella misura stabilita contrattualmente, appare ampiamente sufficiente rispetto alle esigenze dell'ente.

Art. 36

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto è in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Si dà atto in proposito che l'ente ha previsto nell'ambito della programmazione strategica ed operativa del DUP(Documento Unico di Programmazione) un apposito obiettivo denominato "*Modernizzazione informatica*" finalizzato appunto al miglioramento costante delle tecnologie e strumenti informatici al fine di promuovere e consolidare un approccio al lavoro rivolto

all'accrescimento delle competenze del personale ed al miglioramento dei servizi dell'ente e per i cittadini. Tale obiettivo è ulteriormente rafforzato con la previsione dell'attuazione, nel triennio considerato, dei diversi finanziamenti per progetti di transizione al digitale che il Comune ha ottenuto in ambito PNRR.

Art. 37

Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL del 16.11.2022, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni di elevata qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79

1. Le parti danno atto reciprocamente che, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, il presente CCI prevede la possibilità di incrementare il fondo per le posizioni di elevata qualificazione con corrispondente riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.79 del CCNL del 16.11.2022 nell'ipotesi autorizzata al precedente art.24bis, comma 2, lett.b) e per la quota parte dell'incremento ex art.14,comma 1bis, del D.L. 14.3.2025 n.25, convertito, con modificazioni, in Legge 9.5.2025 n.69, meglio evidenziato nella tabella di ripartizione del FRD cui al successivo art.42.

Art. 38

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione

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 vigente presso il Comune.
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale deve essere commisurata al punteggio ottenuto in sede di valutazione annuale dal titolare di incarico di EQ con la previsione di almeno n.4 fasce di punteggio (*di almeno 10 punti ciascuna*), e correlata retribuzione, di cui una, corrispondente ad una valutazione inferiore alla sufficienza (<60/100 *punti*) che non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
3. Le parti danno atto che l'attuale disciplina regolamentare prevista dall'ente è rispettosa dei criteri generali prima definiti.

Art. 39

Integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 8, CCNL del 16.11.2022 in materia di turni di lavoro notturni.

1. Le parti danno atto che la disciplina delle turnazioni è contenuta nell'articolo 30 del CCNL del 16.11.2022 domanda alla contrattazione integrativa l'esenzione dai turni in presenza di particolari situazioni personali e familiari.
2. Le parti ritengono in proposito che i richiami previsti dalla legge(art. 53, c.2 D. Lgs. n.151/2001) e dal CCNL del 16.11.2022(Art.36,c.4) siano sufficientemente esaustivi per cui agli stessi si fa espresso rinvio.

Art. 40

Individuazione delle figure professionali di cui all'art.35,comma 10, del CCNL del 16.11.2022 in materia servizio mensa o buono pasto.

1. Le parti danno atto che, in applicazione dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di 15 minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:
 - a) addetti coinvolti nei servizi di Protezione Civile, a condizione che vengano svolte almeno nn. 7 ore di lavoro;
 - b) personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale;

Art. 41

Indicazioni in merito all'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro di cui all'art.22 del CCNL del 1.4.1999.

1. Le parti concordano di procedere con cadenza periodica ad una verifica circa i presupposti e le condizioni necessarie per l'attuazione, nei servizi interessati, della riduzione d'orario di cui all'art. 22 del CCNL dell'1 aprile 1999.
2. Condizione essenziale è data dalla verifica preventiva circa l'esistenza di possibili fonti di risparmio. Gli esiti delle verifiche effettuate dall'ente e dal revisore dei conti sulle iniziative stabili di risparmio attivabili, a partire dalla possibile riduzione del lavoro straordinario, che sono la condizione per la riduzione dell'orario di lavoro del personale turnista, sono comunicati ai soggetti sindacali al fine di poter dare corso tempestivamente alla adozione delle misure che si rendono necessarie per l'applicazione della misura.
2. Le proposte per l'organizzazione delle nuove articolazioni dell'orario di lavoro sono demandate ai responsabili di settore e, successivamente, previa adozione delle previste relazioni sindacali, sono approvate dalla Giunta comunale.

TIT. IX DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Art. 42 Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

1. Si riassume come di seguito l'impiego delle risorse stabili e variabili per l'anno di riferimento:

ISTITUTO CCNL	2025	STABILI	VARIABILI
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	14.500	14.500	-
DIFFERENZIALI STIPENDIALI STORICI(Ex PEO)	45.500	45.500	-
DIFFERENZIALI STIPENDIALI IN GODIMENTO (ART.14 CCNL 16.11.2022)	8.050	8.050	-
DIFFERENZIALI STIPENDIALI DI SVILUPPO(ART.14 CCNL 16.11.2022)	3.500	3.500	-
INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART.84 CCNL 16.11.2022)	24.000	24.000	-
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO(Art.70bis CCNL 21.5.2018)	1.800	1.800	-
INDENNITÀ TURNAZIONE/REPERIBILITÀ(Art.30 ccnl 16.11.2022,Art.24 CCNL 21.5.2018)	12.000	12.000	-
INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE(Art.100 CCNL 16.11.2022)	2.000	2.000	-
INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE(Art.97 CCNL 16.11.2022)	2.400	2.400	-
PREMI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA(Art.80,c.2,lett.A) CCNL 16.11.2022)	10.000	10.000	
PREMI PERFORMANCE INDIVIDUALE(Art.80,c.2,lett.B) CCNL 16.11.2022)	18.287		18.287
PREMI PERFORMANCE INDIVIDUALE(Integrativo RAS LR n.18/2023 – Quota Dipendenti)	-		-
MAGGIORAZIONE PREMIO PERFORMANCE INDIVIDUALE(Art.81 CCNL 16.11.2022)	2.500	572	1.928
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE (Art. 113 D.Lgs n.50/2016-art.45 D.Lgs n.36/2023)	20.000	-	20.000
INCENTIVI ATTUAZIONE ART.43 LEGGE 449/98 (SCUOLA CIVICA MUSICA)	9.000	-	9.000
COMPENSI ISTAT	5.000	-	5.000
MESSI NOTIFICATORI	500	-	500
RECUPERO EVASIONE IMU-TARI	10.000	-	10.000
RETRIBUZIONE DI RISULTATO TITOLARI EQ (Quota parte incremento DL n.25/2025 Titolari EQ)	1.206	1.206	-
TOTALE GENERALE	€ 190.243,00	€ 125.528,00	€ 64.715,00

2. Le parti stabiliscono che le eventuali economie accertate a consuntivo sulla dotazione dei singoli sub-fondi siano destinate all'incremento del premio per la performance individuale.
3. In considerazione del consistente divario che permane tra risorse stabili e rispettivo utilizzo ed al fine di evitare interruzioni nella erogazione delle indennità e compensi ormai consolidati disciplinati al TIT.VI del presente CCI, le parti confermano espressamente che la ripartizione del Fondo di cui al prospetto che precede è da ritenere valida anche per l'inizio dell'anno successivo e fino alla stipula del nuovo CCI. Tali indennità infatti dovrebbero essere sospese in quanto non tutte sono, espressamente e specificatamente, disciplinate dal CCNL vigente come ad esempio turnazione e reperibilità. Le parti autorizzano espressamente la continuità nell'erogazione per il primo semestre dell'anno successivo, anche in assenza del CCI economico di quell'anno, in quanto trattasi comunque di indennità che sono finanziate quasi interamente da economie di risorse stabili, come si rileva dal prospetto che precede.
4. Le parti confermano in ogni caso che la vigenza, oltre l'anno, della ripartizione e dell'utilizzo dei fondi di cui al prospetto precedente è comunque subordinata alla verifica preliminare, all'inizio di ogni anno, o in corso d'anno in seguito al verificarsi di eventi e circostanze escludenti, della sussistenza delle condizioni previste dal CCI per l'erogazione delle indennità previste (*condizioni di lavoro, servizio esterno, specifiche responsabilità etc*) e nel rispetto del limite stabilito per ogni singolo sub-fondo dal presente CCI.

Art. 43
Disposizioni finali e transitorie

1. Il presente contratto collettivo integrativo entra in vigore il giorno della stipulazione definitiva.
2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dalla data del 1 Gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente CCI.
3. Per quanto non previsto si fa espresso rinvio al CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 ed a quelli precedenti, per le parti ancora vigenti, nonché alle vigenti norme di legge in materia.