

Comune di Fontanella

Provincia di Bergamo

**Preintesa contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Fontanella per il triennio 2023-2025 – Parte normativa**

Il giorno venti del mese di settembre alle ore 15.00 presso la sede municipale ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica/datoriale, composta da:

- Presidente, sig. Rinaldi Ivano – segretario comunale

e la Delegazione sindacale composta da:

rappresentanti Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL

- CISL: Alessandra Giampapa
- CGIL: Deborah Rota

Rappresentanza Sindacale Unitaria

- Frigerio Eveline
- Trapattoni Cinzia

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) del personale dipendente del comune di Fontanella per il triennio 2023 – 2025 , per la parte normativa

G

GR

fl

SSV

10/09/2023

## **Titolo I – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1**

#### **Oggetto e obiettivi**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo disciplina gli istituti e 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 e dagli stessi CCNL, e si applica al personale non dirigente in servizio presso il Comune di Fontanella a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale.

### **Art.2**

#### **Ambito di applicazione**

1. Il presente CCDI si applica al personale non dirigente in servizio presso il Comune di Fontanella con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale.

### **Art. 3**

#### **Durata**

1. Il presente contratto collettivo integrativo ha efficacia triennale, dal momento della sottoscrizione e sino al 31 Dicembre 2025.
2. Per quanto specificatamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCDI ha durata annuale.
3. Il presente contratto integrativo mantiene la propria efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
4. Il presente contratto integrativo sostituisce, dall'entrata in vigore dello stesso, ogni precedente accordo e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

### **Art. 4**

#### **Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCDI**

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza annuale e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto - al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCDI.
2. La costituzione del fondo, anche provvisoria, propedeutica all'avvio del negoziato, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione, deve avvenire entro il 30.04 di ogni anno ed è soggetto di tempestiva informazione alle oo.ss. affinché si avvii, entro tale data, la sessione negoziale finalizzata alla definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili.

## **Titolo II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO**

### **Art. 5**

#### **Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate integrative**

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
3. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80 c. 1 del CCNL 16.11.2022 e quindi:
  - progressioni economiche nella categoria;
  - indennità di comparto;
4. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
5. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
6. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi. Ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale specifica e nettamente diversa.



Moto

### **Titolo III – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLE PERFORMANCE**

#### **Art. 6**

#### **Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 Novembre 2022)**

1. Le risorse destinate ad incentivare la performance individuale ed organizzativa sono correlate al merito ed all'impegno di gruppo e/o individuale e corrisposte in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione già in vigore presso l'Ente (approvato con deliberazione GC n. 86 del 28.12.2012).
2. Le risorse vengono ripartite tra tutti i dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato con contratto superiore a 6 mesi, in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa e di coloro che non hanno raggiunto il punteggio minimo previsto dal vigente sistema di valutazione:

performance organizzativa (60% delle risorse)	
A – apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi	B – Risorse performance organizzativa
80% e 100% attribuibile	100%
70% e 79,99% attribuibile	90%
60% e 67,99% attribuibile	80%
50% e 59,99% attribuibile	70%
Inferiore a 50% attribuibile	0%

Performance individuale (40% delle risorse)	
A - valutazione compresa tra	B – Risorse performance individuale
80% e 100% attribuibile (48-60)	100%
67% e 79,99% attribuibile (40,80-47,99)	80%
53% e 66,99% attribuibile (31,80-40,79)	60%
40% e 52,99% attribuibile (24-31,79)	40%
30% e 39,99% attribuibile (18-23,99)	20%
Inferiore al 30%	0

3. Non concorre alla ripartizione di queste risorse, il personale a tempo determinato con contratto pari o inferiore ai 6 mesi e quello assunto con contratto di formazione-lavoro o tramite contratto di somministrazione, con periodo lavorativo inferiore a 6 mesi nel corso dell'anno.
4. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001.
5. Si prende atto delle seguenti percentuali di ripartizione delle risorse destinate alla performance:
  - a) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: 60%
  - b) PERFORMANCE INDIVIDUALE: 40%

Mate

6. Al personale in servizio a tempo parziale e al personale cessato dal servizio in corso d'anno, l'ammontare delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione, rispettivamente, alla durata del contratto part-time e ai giorni di servizio prestati.
- 6.1. Prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L. 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno;
- 6.2 Per espressa previsione di legge i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio;
- 6.3 La scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente abbia avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del settore. Per tali finalità non sono considerati assenze i periodi di: congedo di maternità, paternità e parentale, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie.
- 6.4 Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo ad incrementare il fondo risorse decentrate
7. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCDI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di Maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

**Art. 7**  
**Differenziazione del premio individuale**  
**(art. 81 CCNL 16 Novembre 2022)**

1. Ai dipendenti che conseguono valutazioni della performance individuale più elevate è assegnata una maggiorazione del premio individuale. La misura della maggiorazione è determinata nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.
- Il calcolo del valore medio pro capite delle risorse destinate alla performance individuale si ottiene dividendo tali risorse per il numero dei dipendenti in servizio con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera.
2. Per il triennio oggetto del presente contratto, ad una percentuale del 5% dei dipendenti in servizio pari ad una unità è attribuita tale maggiorazione. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni individuali, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:
- a) media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento più elevata;
  - b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
  - c) maggior anzianità di servizio presso l'ente;
  - d) conferenza dei responsabili
3. Le risorse occorrenti verranno reperite riducendo in modo proporzionale la quota della performance individuale teorica ottenuta dal restante personale dipendente.

G

J

Vlh

CS

Moto

## **Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

### **Art. 8**

#### **Criteria per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree**

**(art. 14 CCNL 16 Novembre 2022)**

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):
  - a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno - in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
  - b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
  - c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del dirigente/responsabile del Settore Affari Amministrativi Generali, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni;
  - d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
  - e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:
    - e.1 **MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI ANNUALI** (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1).  
Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base 60;
    - e.2 **ESPERIENZA PROFESSIONALE** (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2).  
Per la valutazione di tale requisito si prendono in considerazione gli anni di permanenza nella posizione economica maturata dall'ultima progressione. Si intende assegnare n.2 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturato a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Il numero massimo degli anni cui attribuire 40 punti è di 20 anni, per un massimo di 40 punti;
  - f) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub e.1) ed e.2) del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;
  - g) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
    - 1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nella valutazione individuale relativa al triennio precedente;

Moto

- 2) al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
  - 3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
  - 4) al dipendente più anziano di età;
- h) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere e.1), e.2), del precedente punto e), oltre che - laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto f) del presente articolo;
- i) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;
- j) qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;
2. ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCDI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.
  3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, in favore di tutti i dipendenti.

G

J

R

S

Moto

## **Titolo V - INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI**

### **Art. 9**

#### **Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 Maggio 2018)**

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

#### **a) Disagio**

L'indennità spetta indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza, per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, in presenza della contemporanea sussistenza delle seguenti condizioni:

1:

- a) attività al PC assidua e costante durante la parte prevalente dell'orario di lavoro, consistendo nella gestione di applicativi informatici in dotazione agli uffici comunali;
- b) Front office di particolare intensità;

2:

- a) attività al PC assidua e costante durante la parte prevalente dell'orario di lavoro, consistendo nella gestione di applicativi informatici in dotazione agli uffici comunali;
- b) attività connesse a prestazioni rese con scadenze periodiche e cicliche non dilazionabili.

3:

- a) attività al PC assidua e costante durante la parte prevalente dell'orario di lavoro, consistendo nella gestione di applicativi informatici in dotazione agli uffici comunali;
- b) improprogrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività.

A decorrere dall'01.01 2023 l'indennità di cui al presente articolo sarà corrisposta in misura di € 1,00 giornalieri e sarà erogata annualmente, proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco dell'anno. Nel caso di prestazioni a orario ridotto deve essere riproporzionata. Sulla base del parere ARAN n. 3072/2019 l'indennità sarà riproporzionata sulle prestazioni ad orario ridotto esclusivamente in caso di part-time orizzontale.

Elenco profili interessati: dipendenti uffici Ragioneria/tributi - Demografici/Protocollo - Segreteria - Ufficio tecnico - Servizi sociali

#### **b) Rischio**

L'indennità spetta per le prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza. I livelli di rischio individuati dal DVR sono:

- a. rischio lieve/medio (1-6) = indennità € 0;
- b. rischio alto (7-9) = indennità € 1,00.
- c. Rischio altissimo (oltre 9) = indennità € 1,20

A decorrere dall'01.01.2023 l'indennità di cui al presente articolo sarà corrisposta nei limiti della quota giornaliera spettante, verrà erogata annualmente, proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco dell'anno, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale. Nel caso di prestazioni a orario ridotto deve essere riproporzionata. Sulla base del parere ARAN n. 3072/2019 l'indennità sarà riproporzionata sulle prestazioni ad orario ridotto esclusivamente in caso di part-time orizzontale.

note



Elenco profili interessati: alla data attuale nessuno

### c) Maneggio di valori

1. Si riconosce tale indennità al personale adibito a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili";

Essendo l'indennità connessa al maneggio fisico del contante, non rientrano tra le fattispecie legittimanti l'erogazione dell'indennità anche quelle relative ai pagamenti effettuati con il sistema POS, PAGOPA, bonifico bancario.

Tale indennità è graduata in relazione all'importo annuale di cassa che il servizio ha avuto nell'anno precedente secondo la seguente tabella:

Importo annuo maneggiato	Indennità
C1. Fino ad € 100,00	€ 0,26/gg
C2. € 101,00 - € 10.000,00	€ 0,52/gg
C3. € 10.001,00 - 20.000,00	€ 1,00/gg
C4. Oltre € 20.000,00	€ 1,55/gg

L'indennità è assegnata solo nei giorni di effettiva presenza in servizio degli aventi diritto ed è liquidata annualmente, sulla base del rendiconto presentato dagli aventi diritto alla sua percezione.

In caso di sostituzione dell'economista comunale assente (con relativa predisposizione della documentazione a corredo della gestione economica, vale a dire: buoni economato, registrazione dei movimenti di denaro sul giornale di cassa economica, ecc.) l'indennità giornaliera verrà attribuita al sostituto, debitamente nominato, per le giornate di effettiva sostituzione.

I servizi che maneggiano valori di cassa sono i seguenti:

Servizio
Servizi demografici
Ufficio tecnico
Economato
Biblioteca
Polizia locale

2. I compensi stabiliti nella fattispecie C1 e C2 saranno erogati al raggiungimento del limite minimo di € 1,00 in qualsiasi altra fattispecie contemplata nel presente articolo alle lettere a) e b);

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale - in favore di tutti i dipendenti - con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso) che costituiscono economie di bilancio.

G

SP

SR

Mato

WV

**Art. 10**  
**Indennità per specifiche responsabilità**  
**(art. 84 CCNL 16 Novembre 2022)**

1. Il compenso è finalizzato a remunerare i dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità, che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle che rientrano nello svolgimento di funzioni proprie della categoria e del profilo professionale di appartenenza.
2. In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo destinato a finanziare tali indennità sulla base delle seguenti fattispecie tenendo conto del limite massimo pari ad € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ:

Tipo	Specifica responsabilità: art. 84 CCNL 16.11.2022	Importo annuo
a)	Responsabilità di Servizio e/o Ufficio per dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione con svolgimento funzioni di preposizione a strutture di unità operative con rilievo esterno che implicano l'esercizio di concorso decisionale con assunzione diretta e personale di responsabilità anche penali e svolgimento funzioni vicarie del Responsabile del settore, coordinamento personale- oltre cinque anni di servizio presso l'Ente	€ 2.650,00
a*)	Responsabilità di Servizio e/o Ufficio per dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione con svolgimento funzioni di preposizione a strutture di unità operative con rilievo esterno che implicano l'esercizio di concorso decisionale con assunzione diretta e personale di responsabilità anche penali e svolgimento funzioni vicarie del Responsabile del settore, coordinamento personale - fino a cinque anni di servizio presso l'ente	€ 1.800,00
b)	Responsabilità di Servizio e/o Ufficio per dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione con svolgimento funzioni di preposizione a strutture di unità operative con rilievo esterno che implicano l'esercizio di concorso decisionale e svolgimento funzioni vicarie del Responsabile del settore, coordinamento personale - oltre cinque anni di servizio presso l'Ente	€ 2.600,00
b*)	Responsabilità di Servizio e/o Ufficio per dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione con svolgimento funzioni di preposizione a strutture di unità operative con rilievo esterno che implicano l'esercizio di concorso decisionale e svolgimento funzioni vicarie del Responsabile del settore, coordinamento personale - fino a cinque anni di servizio presso l'Ente	€ 1.750,00
c)	svolgimento di attività particolarmente complesse caratterizzate da elevato livello di autonomia operativa con assunzione diretta e personale di responsabilità, coordinamento personale, nonché specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale	€ 2.200,00

G

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Moto

*[Handwritten signature]*

	per dipendenti appartenenti all'area degli Istruttori - oltre cinque anni di servizio presso l'Ente	
d)	svolgimento di attività particolarmente complesse caratterizzate da elevato livello di autonomia operativa nonché specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alla qualifica di responsabile dei Tributi per dipendenti appartenenti all'area degli Istruttori, - oltre cinque anni di servizio presso l'Ente	€ 2.150,00
e)	svolgimento di attività particolarmente complesse nonché specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale per dipendenti appartenenti all'area degli Istruttori - oltre cinque anni di servizio presso l'Ente;	€ 2.000,00
f)	svolgimento di attività particolarmente complesse caratterizzate da elevato livello di autonomia operativa per dipendenti appartenenti all'area degli Istruttori - oltre cinque anni di servizio presso l'Ente;	€ 1.800,00
g)	svolgimento di attività particolarmente complesse per dipendenti appartenenti all'area degli Istruttori - oltre cinque anni di servizio presso l'Ente;	€ 1.650,00
g*)	svolgimento di attività particolarmente complesse per dipendenti appartenenti all'area degli Istruttori - fino a cinque anni di servizio presso l'Ente;	€ 1.100,00
h)	svolgimento di attività particolarmente complesse per dipendenti appartenenti all'area degli Istruttori con esperienza di almeno cinque anni di servizio presso altre Pubbliche amministrazioni - oltre tre anni di servizio presso l'Ente	€ 1.450,00
i)	Svolgimento di attività complesse per dipendenti appartenenti all'Area degli Operatori esperti - oltre cinque anni di servizio presso l'Ente	€ 1.350,00
i*)	Svolgimento di attività complesse per dipendenti appartenenti all'Area degli Operatori esperti - fino a cinque anni di servizio presso l'Ente	€ 950,00

3. Le Indennità di cui al presente articolo possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca in sede di accordo annuale. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time inferiore a 24/36;
4. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022;
5. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008;
6. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001;
7. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio;
8. L'indennità di cui al presente articolo non è frazionabile e viene erogata annualmente, di norma in un'unica soluzione, entro il mese di aprile dell'anno successivo;
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale - in favore di tutti i dipendenti - con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08

G

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

(risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso) che costituiscono economie di bilancio.

G

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## **Titolo VI – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

### **Art. 11**

#### **Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge**

1. Rientrano in tale fattispecie, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge:
  - a. Incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs n. 50/2016 e all'art. 45 del D. Lgs. 36/202;
  - b. Incentivi per le attività di rilevazioni statistiche a favore dell'ISTAT;
  - c. Incentivi atti a compensare le attività di accertamento;
  - d. Incentivi per le attività di subentro in ANPR;
2. Le risorse di cui all'art. 1 lett. a) e c) potranno essere previste nei contratti economici solo a seguito dell'approvazione dei relativi regolamenti ove necessari,
3. Le risorse di cui all'art.1 lett. d) potranno essere previste nei contratti economici solo a seguito dell'effettiva attribuzione delle risorse e di chiarimenti normativi;
4. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute sono considerate economie di bilancio.

G

A

PL

SSV

Mate

**Titolo VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO**

**Art. 12  
Welfare integrativo  
(art. 82 CCNL 16 Novembre 2022)**

Per l'anno 2023 l'Istituto del Welfare integrativo non viene applicato.

G

df

ll

nota 2023

## Titolo VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

### Art. 13 Reperibilità (art. 24 CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Ai sensi dell'art. 24 CCNL 21.05.2018 si conferma l'istituto della reperibilità per la seguente tipologia di attività:

TIPOLOGIA ATTIVITA'	N. ADDETTI
Reperibilità Stato Civile per le denunce di morte ed atti consequenziali	2

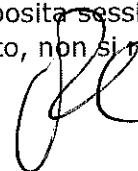
2. Il dipendente è remunerato con la somma di €. 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€.20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale.
3. Quando il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato, di una maggiorazione del 10%.
4. L'indennità non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio e remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlati alla performance e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

### Art. 14 Lavoro Straordinario (art. 32 CCNL 16 Novembre 2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente/responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. L'effettuazione del lavoro straordinario avviene solo previa preventiva autorizzazione del responsabile di settore e deve essere debitamente motivata. Senza tale autorizzazione nessuna prestazione ulteriore, rispetto all'orario di lavoro ordinario, può essere considerata come prestazione di lavoro straordinario.
3. La prestazione di lavoro straordinario verrà riconosciuta solo se di durata pari o superiore a 30 minuti per la prima frazione oraria e successivamente per ogni frazione di 15 minuti: fino a 29 minuti non è considerato straordinario, i primi 30 minuti si considerano straordinario e successivamente si calcola lo straordinario ogni 15 minuti lavorati in eccedenza (45 minuti, 60 minuti...)
4. Se le prestazioni straordinarie non sono preventivamente autorizzate perché conseguenti ad un evento imprevedibile, solo in questo caso eccezionale le stesse potranno essere regolarizzate ex post dal Responsabile.
5. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
6. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze

G





Mato 

eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.

7. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
8. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
  - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
  - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
  - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
9. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
10. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

#### **Art. 15**

#### **Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 Maggio 2018)**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque ad una unità.
3. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 1 di un ulteriore 10%

#### **Art. 16**

#### **Banca delle ore (art. 33 CCNL 16 Novembre 2022)**

1. La banca delle ore 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 numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella Banca delle ore è pari a n.36
3. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate in un'unica soluzione entro il mese di aprile dell'anno successivo.
4. Le ore accantonate possono essere recuperate sia a giornata che a minuti.

#### **Art. 17**

#### **Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16 Novembre 2022)**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico servizi in turno).
2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede la possibilità di posticipare l'orario di entrata fino ad un massimo di **30 minuti** rispetto all'orario ordinario.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2, deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile del servizio e comunque non frazionabile.

Moto



4. La flessibilità non potrà in nessun caso interferire con l'orario di apertura al pubblico degli uffici.
5. L'eventuale timbratura del cartellino effettuata prima degli orari di entrata non viene rilevata ad alcun fine (né come prestazione straordinaria, né come recupero ritardi, né come anticipo uscita, né come flessibilità), fatti salvi eventuali accordi di autorizzazione con il proprio Responsabile di Area, per eccezionali esigenze specifiche.
6. I dipendenti che oltrepassano la fascia di flessibilità concessa per l'orario di ingresso in caso di ritardi frequenti, il Responsabile del Servizio è tenuto a richiamare verbalmente prima e poi per iscritto, il dipendente ed in caso di reiterato inadempimento avviare a suo carico un procedimento disciplinare.
7. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001, e s.m.i.;
  - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

**Art. 18**  
**Orario Multiperiodale**  
**(Art. 31 CCNL 16 Novembre 2022)**

1. Art. non applicato nell'Ente.

**Art. 19**  
**Pausa**  
**(art. 34 CCNL 16 Novembre 2022)**

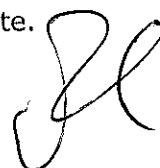
1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa, di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
2. Per la consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35, comma 2 del CCNL 16 Novembre 2022 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dal medesimo art. 35 comma 10 la durata della pausa non può essere inferiore ai 30 minuti.
3. La pausa inferiore ai 30 minuti non genera il diritto al buono pasto.

**Art. 20**  
**Servizio mensa e buono pasto**  
**(art. 35 CCNL 16 Novembre 2022)**

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

G





CSF  
Mato

3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.
4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.



Mato



## **Titolo IX - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

### **Art. 21**

#### **Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)**

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, non viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 e che, qualora dovesse insorgere tale esigenza, sarà tempestivamente attivata apposita sessione negoziale.

### **Art. 22**

#### **Criteri generali per determinare retribuzione di risultato (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)**

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione GC n. 86 del 28.12.2012 che prevede le seguenti percentuali di ripartizione delle risorse destinate alla performance:
  - a) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: 70%
  - b) PERFORMANCE INDIVIDUALE: 30%
2. Il punteggio di valutazione determina la percentuale di premio di risultato spettante ai titolari di P.O.:

performance organizzativa (70% delle risorse)	
A – apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi	B – Risorse performance organizzativa
80% e 100% attribuibile	100%
70% e 79,99% attribuibile	90%
60% e 67,99% attribuibile	80%
50% e 59,99% attribuibile	70%
Inferiore a 50% attribuibile	0%

Performance individuale (30% delle risorse)	
A - valutazione compresa tra	B – Risorse performance individuale
80% e 100% attribuibile (48-60)	100%
67% e 79,99% attribuibile (40,80-47,99)	80%
53% e 66,99% attribuibile (31,80-40,79)	60%
40% e 52,99% attribuibile (24-31,79)	40%
30% e 39,99% attribuibile (18-23,99)	20%
Inferiore al 30% (inferiore a 18)	0

G





  
Michele

3. La percentuale massima del premio di risultato è pari al 30% dell'indennità di posizione goduta.
4. Le eventuali quote di retribuzione di risultato non attribuite, sono destinate ad economie di bilancio

G



mate

## **Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI**

### **Art. 23**

#### **Innovazioni tecnologiche e formazione (art. 7, comma 4, lett t. CCNL 16 Novembre 2022)**

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
  - a. Valorizzare il patrimonio professionale dell'ente,
  - b. Assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
  - c. Assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
  - d. Favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
  - e. Incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.
3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13 del CCNL 2019-2021.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali

### **Art. 24**

#### **Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett m. CCNL 16 Novembre 2022)**

1. L'Amministrazione si impegna a definire i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
  - 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, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali;
  - adottare misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale;
  - informare e formare tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dal D. Lgs. n. 81/2008.

Gt





sg

Moto

## **Titolo XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE**

### **Art. 25**

#### **Indennità di servizio esterno ed utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada**

**(art. 98 e 100 CCNL 16 Novembre 2022)**

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 100 del CCNL 21.11.2022 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per la parte maggioritaria delle giornate di servizio.
3. Ai fini della quantificazione il Responsabile del Settore Polizia Locale dovrà comunicare mensilmente all'ufficio ragioneria le effettive giornate di servizio esterno svolte da ogni agente di polizia locale.
4. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 1,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico delle risorse fisse del fondo risorse decentrate.
5. A seguito della sottoscrizione dell'accordo di collaborazione per tutte le funzioni e i servizi di polizia locale, ai sensi dell'articolo 15 legge 241/1990, dell'art. 4 della Legge 65/86 e 9 della L.R. 6/2015 tra i Comuni di Fontanella, Antegnate e Barbata, e del confronto tra parti datoriali e rappresentanze sindacali del 07.04.2023, in merito alla nuova organizzazione degli orari di servizio del personale appartenente alla Polizia Locale dei comuni di Fontanella e Antegnate, è stato deciso che a partire dal mese di Maggio 2023 l'indennità di servizio esterno è elevata a €. 4,00/gg per i giorni feriali ed a €. 10,00/gg per i giorni festivi.  
L'importo utile a finanziare l'indennità di servizio esterno, nella sola parte eccedente la quota attuale, ossia pari a €. 3,00/gg per i giorni feriali e €. 9,00/gg per i giorni festivi, sarà a carico delle risorse variabili del fondo finanziate dai proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. 285/1992. Tale quota, inoltre, per essere esclusa di limiti di spesa di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, dovrà essere finanziata dal maggior riscosso rispetto all'incassato dell'anno precedente. Qualora il maggior riscosso rilevato rispetto all'anno precedente non consenta la copertura integrale dell'indennità di servizio esterno, la quota spettante a ciascun agente sarà determinata proporzionalmente sulla base dell'importo massimo liquidabile.
6. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale - in favore di tutti i dipendenti - con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso) che costituiscono economie di bilancio.

### **Art. 26**

#### **Indennità di funzione**

**(art. 97 CCNL 16 Novembre 2022)**

1. In applicazione del citato art. 97 del CCNL del 16.11.2022 l'indennità di funzione è attribuita al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo (o servizio) fino ad un massimo di € 3.000,00 annue lorde, elevabili a

€ 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ, come di seguito indicato:

<b>Categoria del personale di PL</b>	<b>Grado del personale</b>	<b>Importo annuo lordo</b>
<b>Personale di polizia locale</b>	Agente di polizia locale	1.100,00
	Agente scelto di polizia locale	1.450,00
	Assistente di polizia locale	1.800,00

2. Le indennità di cui al presente articolo possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca in sede di accordo annuale. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time inferiore a 24/36;
3. L'indennità di cui al comma 7 è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 21.11.2022.
4. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008;
5. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001;
6. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
7. L'indennità di cui al presente articolo non è frazionabile e viene erogata annualmente, di norma in un'unica soluzione, entro il mese di aprile dell'anno successivo.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale - in via prioritaria in favore di tutti i dipendenti - con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso) che costituiscono economie di bilancio.

**Art. 27**  
**Maggiorazione orario notturno festivo**  
**(art. 24, comma 5 CCNL 14/09/2000)**

1. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
  - a. in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
  - b. in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
2. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlati alla performance e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di tutti i dipendenti.



**Art. 28**  
**Compenso messi notificatori**  
**(art. 54 del CCNL 14.09.2000)**

1. Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistano le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'01/04/1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.
2. Viene fissato in € 1,00 la quota parte del rimborso spese in favore del messo per ogni notificazione di atti effettuata.
3. In sede di accordo annuale viene definito l'importo massimo da destinare a tale incentivo

**Titolo XII – DISPOSIZIONI FINALI**

**Art. 29**  
**Disposizioni finali**

1. Dalla data di efficacia delle disposizioni del presente CCDI cessa l'applicazione delle disposizioni del precedente CCDI.
2. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
3. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.
4. Le parti concordano che le disposizioni previste dal presente CCDI giuridico potranno essere oggetto di modifica, qualora sorga la necessità, in sede di contrattazione economica annuale.

Fontanella, lì 20/09/2023

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

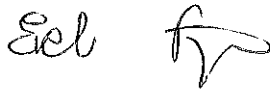
- Rinaldi Ivano



**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

**Per la R.S.U.**

- Frigerio Eveline



- Trapattoni Cinzia



**I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:**

- CISL: Alessandra Giampapa

- CGIL: Deborah Rota

