



Premesso che:

- la Giunta Comunale con delibera di G.C. n. **218 del 16/11/2023** ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi del **Contratto Decentrato Integrativo – Anno 2023** – comparto personale dipendente;
- il Collegio dei Revisori dei Conti cui compete, in applicazione dell'articolo 40 bis, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio relativamente allo schema di suddivisione del fondo nonché, la certificazione di cui alla Circolare della Ragioneria Generale dello stato n. 20/2015, ha positivamente riscontrato l'ipotesi di accordo decentrato integrativo del **personale dipendente dell'anno 2023**, come risulta dal parere favorevole espresso in merito nel verbale del 06/12/2023;

in data **12.12.2023** alle ore 12:00 nell' Aula Consiliare del Palazzo di Città, i soggetti presenti per la rappresentanza della parte pubblica e della parte sindacale, sottoscrivono in via definitiva il Contratto Decentrato Integrativo delle risorse per il comparto **personale dipendente** del Comune di Cava de' Tirreni anno 2023, di cui al testo allegato, denominato all.to "A", corredato dalla delibera di G.C. n. 218 del 07/12/2023, della relazione illustrativa e tecnico- finanziaria e dal parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 06/12/2023, prot. 70627 del 07/12/2023.

PRESIDENTE DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

SEGRETARIO GENERALE- dott.ssa Monica Siani _____

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE- RAPPRESENTANTI PROVINCIALI-

O.S. CGIL – prov.le _____
 O.S. CISL- prov.le _____
 O.S. UIL - prov.le _____
 O.S. CSA prov.le _____

RAPPRESENTANTI SINDACALI UNITARI

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____



Città di
Cava de' Tirreni

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Dipendenti del Comune di Cava de' Tirreni Triennio normativo 2023 – 2025 Economico per l'anno 2023

Ipotesi sottoscritta in data 21/11/2023

Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva disposta con delibera G.C. n. 218 del 07/12/2023

Sottoscrizione definitiva in data 12/12/2023

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato dipendente dall'Ente, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Al personale assunto a tempo determinato si applicano gli istituti contrattuali disciplinati della parte economica del presente contratto solo a seguito di appostamento delle dovute risorse nel bilancio dell'Ente-spesa personale a tempo determinato.
3. Punti di riferimento sono il vigente di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali Triennio 2019/2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, di seguito anche "CCNL", nonché il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego" e successive modifiche e integrazioni.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il triennio 2023-2025. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, o P.E.C. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo decentrato.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
4. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
5. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
6. Le disposizioni contrattuali non disapplicate o sostituite in forza dei precedenti CCNL del comparto Funzioni Locali continuano a trovare applicazione, ove non espressamente disapplicate o sostituite dalle norme del vigente CCNL.

Art. 3

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 4

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni

- dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
 3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

Art. 5

Progressione economica all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A di cui al vigente CCNL. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
2. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, nel numero massimo attribuibili a ciascun dipendente distintamente per ciascuna area di inquadramento e per tutto il periodo di permanenza nell'area medesima, come illustrato nella successiva tabella.

AREA DI INQUADRAMENTO	MISURA ANNUA LORDA DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE	NUMERO MASSIMO DI DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	€ 1.600,00	6
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€ 750,00	5
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€ 650,00	5
AREA DEGLI OPERATORI	€ 550,00	5

3. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 101 del CCNL 2019/2021, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di euro 200,00 e euro 150,00 ai sensi dell'art. 102 del CCNL.

4. I requisiti di cui al successivo comma 5 dovranno essere posseduti alla data del 1 gennaio 2023 della selezione e i dipendenti ammessi a partecipare sono quelli in servizio a tempo indeterminato nel comune di Cava de' Tirreni alla data del 1 gennaio 2023.

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

Area di inquadramento	Valutazione della performance	Esperienza professionale	Punteggio massimo raggiungibile
Area degli Operatori	Punti 60	Punti 40	Punti 100
Area degli Operatori esperti	Punti 70	Punti 30	Punti 100
Area degli Istruttori	Punti 70	Punti 30	Punti 100
Area Funzionari e Elevata Qualificazione	Punti 80	Punti 20	Punti 100

5. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area di inquadramento del personale, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 e nel rispetto dei seguenti criteri:
- a) Possono partecipare alla procedura i lavoratori che abbiano maturato 2 anni, anche a tempo determinato, presso amministrazioni dello stesso comparto, nella posizione economica in godimento nello stesso profilo professionale dell'ultima progressione economica o differenziale previa capienza del fondo. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche già effettuate. Ai fini del possesso del requisito dei 2 anni di anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, all'avvio della selezione, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
- b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna Area viene definito in sede di contrattazione integrativa di parte economica, avendo cura di ripartire il numero definito per ogni Area professionale nella misura massima percentuale del 40% dei dipendenti di ciascuna Area al 01.01.2023, arrotondato all'unità superiore, in coerenza con le risorse stabilite all'art. 10 previste per la copertura finanziaria degli stessi.
- c) ai sensi dell'art. 96 del CCNL 2019/2021 per il personale di Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della Legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è incrementato di Euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore. A titolo esemplificativo, si riporta il seguente esempio per l'area "operatori":

Valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale	Percentuale	Punteggio
98	$98/98 \times 100 = 100\%$	60 (cioè 100% di 60)
Media triennale di un partecipante		
95	$95/98 \times 100 = 96,9388\%$	58,16 (cioè 96,9388 di 60)

(sono considerate solo le prime due cifre decimali)

Esperienza professionale

Si intende l'esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale che, a tal fine, viene considerato tempo pieno, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12.2022 precedente l'attivazione dell'istituto. Ai fini del computo della mensilità di servizio, i periodi di tempo inferiori a 15 giorni non saranno considerati, i periodi superiori a 15 giorni saranno invece computati come una intera mensilità.

Al conseguimento del primo differenziale per l'esperienza maturata si intenderà quella nella posizione economica acquisita con il primo differenziale attribuito con il vigente CCNL.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

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

A titolo esemplificativo, si riporta il seguente esempio per l'Area "Operatori":

Punteggio max per Area contrattuale A	N. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato B	N. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area C	Punteggio = (A x B) / C
40	15 anni e 4 mesi (15,33)	22	27,87

(sono considerate solo le prime due cifre decimali)

e) al personale che da più di sei anni non ha conseguito nessuna progressione economica, considerando anche la disciplina preesistente di cui all'art. 16 del CCNL del 21.05.2018, viene attribuito un punteggio aggiuntivo non superiore al 3% di quello ottenuto in applicazione della metodologia indicata al comma precedente. Tale punteggio è definito in modo graduale in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica ottenuta, come di seguito indicato.

Anzianità da 6 a 7 anni	<i>1% del punteggio ottenuto</i>
Anzianità da 7 a 8 anni	<i>2% del punteggio ottenuto</i>
Anzianità superiore a 8 anni	<i>3% del punteggio ottenuto</i>

- f) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:
1. maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
 2. maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
 3. maggior anzianità di servizio nell'Ente;
 4. maggiore età anagrafica.
6. L'idoneità al riconoscimento del differenziale stipendiale avviene al raggiungimento del punteggio di almeno punti **60** (su base cento) ottenuto nella valutazione degli indicatori di cui al comma 5 del presente articolo. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.
7. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

Art. 6

Turnazioni

1. In relazione a quanto disciplinato dall'art. 30 del CCNL del 16.11.2022, che si intende integralmente richiamato, sono istituiti i turni giornalieri di lavoro per i seguenti servizi:
 - a) Polizia Municipale e Protezione Civile
 - b) Segnaletica
 - c) Impianti sportivi
 - d) Cimitero
2. Il personale deve essere informato almeno cinque giorni prima dell'inizio della turnazione programmata per il mese successivo.
3. L'indennità di turno verrà erogata secondo i criteri e la misura stabilita al comma 5 dell'art. 30 del CCNL:
4. La turnazione verrà liquidata dal Servizio del Personale su disposizione del Dirigente del Settore di competenza.
5. Ai sensi dell'art. 7, lettera ac) del CCNL si richiama la previsione della facoltà, per i lavori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del

riposo compensativo, è computato figurativo a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

Art. 7

Reperibilità

1. L'Ente eroga l'indennità di reperibilità secondo quanto previsto dall'art. 24, del CCNL del 21.05.2018, nel rispetto della disciplina ivi contenuta.
2. L'indennità è pari a € 10,33 per 12 ore al giorno, importo che viene raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali, sono istituiti servizi di pronta reperibilità per le seguenti attività:
 - a. Polizia Municipale e Protezione Civile
 - b. Segnaletica
 - c. Manutenzione e Verde Pubblico
 - d. Cimitero
 - e. Personale di attesa, per l'assistenza agli organi istituzionali e per gli interventi notturni in caso di azionamento dell'impianto di allarme presso il Palazzo di Città
 - f. Servizi demografici
 - g. Assistenti sociali.
4. I turni di reperibilità saranno predisposti dal Dirigente competente.
5. La reperibilità verrà liquidata dal Servizio del Personale su disposizione del Dirigente del Settore di competenza.

Art. 8

Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono quelle disciplinate dall'art. 32 del CCNL 16.11.2022 che qui si intende integralmente richiamato.
2. Il limite massimo individuale di 180 ore può essere derogato per esigenze eccezionali - debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.

Art. 9

Pausa - Servizio Mensa e buono pasto - Orario di lavoro flessibile - Banca delle ore

Per quanto rubricato al presente articolo si rimanda al Regolamento per la disciplina dell'orario di servizio e di lavoro del personale dipendente approvato da ultimo con la delibera di G.C. n. 239 del 22.12.2022. Inoltre per quanto attiene la regolamentazione dei buoni pasto si fa riferimento alla delibera di G.C. n. 374 del 12.12.2014 e alla delibera di G. C n. 32 del 21.02.2019 attinente il personale di vigilanza della Polizia Municipale. Infine, si richiama la circolare prot. n. 7107 del 04.02.2022 per la fruizione della Banca delle ore.

Art. 10
Fondo risorse decentrate
Costituzione e quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione
integrativa

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 79 e 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. In conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge, il Fondo Risorse Decentrate è determinato annualmente con determinazione del Responsabile del Personale.
3. Le risorse disponibili sono destinate alla contrattazione integrativa ai sensi di quanto stabilito dall'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL del 16.11.2022 per gli utilizzi previsti, quindi, dall'art. 80, comma 2, lett. da a) a k).
4. Con determina dirigenziale n. 2088 del 31.10.2023 è stato costituito il fondo risorse decentrate per l'anno 2023 per l'importo complessivo di € 2.723.538,19, di cui € 1.910.667,53 per la parte stabile ed € 812.860,66 per la parte variabile, secondo quanto disciplinato dall'art. 79 del CCNL del 16.11.2022 e nel rispetto dei vincoli di cui all'art. 23, comma 2, D Lgs 75/2017.
5. Con verbale prot. n. 65022 del 9.11.2023 il Collegio dei Revisori ha espresso il proprio parere favorevole alla Costituzione del Fondo Risorse Decentrate Dipendenti Anno 2023;
6. Con la deliberazione di G.C. n. 200 del 16.11.2023 sono state definite le linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica per l'anno 2023.
7. Ai sensi dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022 sono rese disponibili tutte le risorse confluite nel fondo risorse decentrate (€ 1.114.851,34 per la parte stabile ed € 745.092,39 per la parte variabile), al netto delle risorse necessarie per corrispondere gli utilizzi vincolati, ovvero le progressioni economiche orizzontali al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e le quote destinate all'indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22.01.2004 e gli altri importi di legge, così come indicato nella sottostante tabella:

Somme destinate agli utilizzi vincolati	
Indennità di comparto (art.33 del CCNL 22.01.2004 - quota fondo)	€ 113.247,13
Progressioni orizzontali storiche	€ 479.940,93
Differenziale stipendiale storico non riassorbibile	€ 35.821,30
Indennità personale educativo asilo nido	€ 1.692,10
Lavoro Straordinario	€ 232.893,00
Totale	€ 863.594,46

8. Le risorse decentrate disponibili per l'anno 2023, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80 del CCNL 16.11.2022, ammontano ad € **1.859.943,73** ripartite nel modo che segue:

	Importi in Euro
Indennità di cuffia	€ 1.200,00

Indennità per specifiche responsabilità personale B, C e D	€ 170.000,00
Indennità per specifiche responsabilità personale B, C e D	€ 6.000,00
Indennità condizioni di lavoro - art. 70-bis CCNL 2016/2018 (disagio - rischio - maneggio valori)	€ 18.000,00
Progressioni Economiche Orizzontali	€ 120.000,00
Compensi per performance organizzativa	€ 150.000,00
Compensi per performance individuale	€ 432.651,34
Indennità di turno	€ 120.000,00
Indennità di reperibilità	€ 60.000,00
Compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14.09.2000 (festivi)	€ 5.000,00
Indennità di servizio esterno	€ 8.000,00
Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale	€ 23.500,00
Aggiornamento professionale personale educativo dei servizi educativi per l'infanzia	€ 500,00

€ 1.114.851,34

Compensi servizi Polizia per iniziative di carattere privato	€ 25.394,85
Incentivi monetari finanziati con i proventi del Codice della Strada (art. 98 CCNL 2019/2021)	€ 23.939,73
Compensi per servizio di notifica per conto di terzi (art. 54 CCNL 14/9/2000)	€ 3.061,00
Compensi per l'Avvocatura (art. 9 della L. n. 114 del 2014 - art. 27 CCNL 14/9/2000)	€ 100.000,00
Compensi per rilevamenti ISTAT (art. 70-ter CCNL 2016/2018)	€ 31.074,86
Compensi per attività derivanti da accordi, convenzioni e sponsorizzazioni (art. 43 della L. n. 446/97)	€ 4.272,86
Incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D.J.gs. n. 50/2016	€ 557.349,09
Totale risorse variabili	€ 745.092,39

Art. 11

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità di cui all'art. 84, CCNL 2019/2021 viene corrisposta ai dipendenti di categoria "D" cui sia affidata, con provvedimento formale del dirigente competente, la responsabilità di unità operativa semplice (U.O.S.).
2. Le UU.OO.SS. - Uffici, di cui all'art. 5 del Regolamento sull'Ordinamento dei Settori, dei Servizi e degli Uffici sono individuate dalla Giunta Comunale nell'ambito della definizione dell'assetto organizzativo dell'Ente ai sensi dell'art. 48 del D. lgs. N. 267/2000.
3. Qualora la responsabilità di UOS non sia stata assegnata a un dipendente di categoria D e rimanga, pertanto, in capo al Responsabile del Servizio (Unità Operativa Complessa), l'indennità di cui al presente articolo può essere corrisposta a dipendenti di categoria "C" cui sia affidata, con provvedimento formale del dirigente competente, la responsabilità di uno o più procedimenti di particolare rilevanza e/o complessità. Il presente comma può essere applicato per non più di un dipendente per ciascuna UOS.
4. La predetta indennità è determinata in € 2.500,00 annui per il personale di categoria "D" ed in € 2.000,00 annui per il personale di categoria "C"
5. L'indennità viene riconosciuta, per l'importo di € 1.800,00 al personale di categoria B che svolga le funzioni di capo operaio, nel limite di 2 unità e ai e messi notificatori che svolgono prevalentemente servizio esterno;
6. L'indennità viene corrisposta per compensare le specifiche responsabilità delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale degli Enti, anche alle seguenti qualifiche:
 - Ufficiale di stato civile e anagrafe;
 - Ufficiale elettorale.
 - Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico.Per quest'ultime l'importo annuo lordo dell'indennità è fissato in € 300,00.
7. L'indennità di cui al presente articolo ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili sulla base della certificazione del Dirigente di settore, circa la sussistenza dei requisiti, da inoltrare al servizio paghe e stipendi. Detta certificazione ha efficacia fino a revoca.

Art. 12

Indennità condizioni di lavoro - art. 70-bis CCNL 2016/2018 (disagio - rischio - maneggio valori)

1. Viene corrisposta per l'anno 2023 l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 2016/2018 per remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità condizioni di lavoro per lo svolgimento di **attività disagiate** è finalizzata a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C. Essa viene corrisposta per compensare la maggiore produttività collegata alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, con prolungamento dell'orario sulla base delle esigenze dei singoli servizi (come ad esempio

- l'apertura nella giornata del sabato per servizi che ordinariamente in questa giornata sono chiusi), nelle seguenti misure:
- a) € 6,71 lordi per ciascuna giornata di effettiva presenza effettuata con prolungamento dell'orario sulla base delle esigenze dei singoli servizi (come ad esempio l'apertura nella giornata del sabato per servizi che ordinariamente in questa giornata sono chiusi);
 - b) € 2,24 lordi per ciascuna giornata di effettiva presenza nella quale il personale addetto ai campi sportivi effettua una rotazione oraria settimanale per garantire l'apertura, il funzionamento e la manutenzione degli impianti sportivi, nonché l'apertura del Palazzo di Città;
 - c) € 30,00 mensili lordi per n. 2 addetti all'Ufficio anagrafe impegnati in attività per il rilascio di documenti e/o autentiche di firme a domicilio;
 - d) € 30,00 mensili lordi per il personale incaricato delle funzioni di segreteria di commissione consiliare e della commissione locale per il paesaggio.
3. L'indennità condizioni di lavoro per lo svolgimento di attività **esposte a rischio** è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio pregiudizievole per la salute e per l'integrità personale. Ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui al precedente periodo compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità di € 30,00 mensili lordi. I dirigenti dei Settori individuano con specifici provvedimenti motivati i dipendenti aventi diritto all'indennità di rischio nel rispetto della vigente normativa, dandone comunicazioni al Servizio Personale per gli adempimenti di competenza. I lavoratori interessati alla corresponsione dell'indennità sono quelli che svolgono, in via esemplificativa, le seguenti attività esposte a rischi:
- a) addetti alla manutenzione e verde pubblico;
 - b) addetti alla segnaletica;
 - c) addetti al cimitero;
 - d) addetti agli impianti sportivi;
 - e) addetti al trasporto scolastico, inclusi gli accompagnatori;
 - f) autisti;
 - g) assistenti sociali del servizio sociale comunale e dell'Ufficio del Piano di Zona;
 - h) personale di attesa assegnato alle aree di ingresso del Palazzo di Città e delle sedi distaccate che allo stato sono: servizi demografici, settore tributi, settore lavori pubblici, servizi sociali, Giudice di Pace, biblioteca e comando polizia locale;
 - i) addetti alla repressione degli abusi edilizi.
4. L'indennità condizioni di lavoro per lo svolgimento di attività implicanti il **maneggio valori** viene corrisposta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa e che abbia la qualifica di agente contabile. Tale indennità viene stabilita in € 2 giornalieri per l'Economo ed € 1 per gli altri agenti contabili e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta effettivamente adibito ai servizi. L'indennità di cui al presente comma viene erogata mensilmente al personale che riveste la qualifica, sulla base della presenza in servizio.
5. L'indennità di cui al presente articolo non si applica ai titolari di posizione organizzativa.
6. Per l'anno 2023 per l'erogazione dell'indennità di cui al presente articolo vengono destinati i seguenti importi: € 2.000 (maneggio valori), € 3.010 (attività disagiate) ed € 16.000 (rischio).

Art. 13

Compensi per performance organizzativa - art. 80 CCNL 2019/2021

1. Il fondo per la performance organizzativa 2023 viene ripartito tra le strutture organizzative di vertice, in relazione alla consistenza numerica del personale assegnato, dalla Conferenza dei Dirigenti, con il coordinamento del Segretario Generale.
2. Le risorse destinate performance organizzativa vengono erogate in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore di appartenenza, come risultante all'esito della valutazione operata dall'Organismo Indipendente di Valutazione di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009, secondo quanto previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP), cui espressamente si rinvia.
3. L'erogazione del compenso per la performance organizzativa avviene in base alla seguente formula:

$$CPO = \left(\frac{FPO}{Ndip} \times RaggOb\% \right) \times PE$$

Dove:

- **CPO** è il compenso per la performance organizzativa
- **FPO** è il fondo per la performance organizzativa assegnato a ciascun Settore
- **Ndip** è il numero dei dipendenti del Settore che non siano titolari di posizione organizzativa
- **RaggOb%** è la percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore
- **PE** è il coefficiente collegato alla performance di Ente, pari alla media delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi collegati agli indicatori di salute finanziaria e salute organizzativa, ai sensi dell'art. 19 del vigente regolamento SMiVaP), come attestati dall'OIV. Il coefficiente è così calcolato:

Media percentuale obiettivi performance di Ente	Valore Coefficiente PE
da 0% a 30%	0,25
da 31% a 60%	0,50
da 61% a 80%	0,75
da 81% a 100%	1

Nel caso in cui il Piano della Performance non preveda predetti indicatori, nel calcolo del CPO non si terrà conto del coefficiente PE

4. L'erogazione dei compensi di cui al presente articolo viene disposta con determinazione del Dirigente del Personale all'esito delle valutazioni di competenza dell'OIV.

Art. 14

Compensi per performance individuale - art. 80 CCNL 2019/2021

1. Il fondo per la performance individuale per l'anno 2023, viene ripartito tra i Settori, in relazione alla consistenza numerica del personale assegnato, nonché

che abbiano ottenuto il massimo della valutazione siano, in ciascun settore, in numero eccedente rispetto alla percentuale di cui sopra, verrà data priorità a coloro che abbiano conseguito la valutazione più alta negli ultimi 3 anni, oltre a quello oggetto di valutazione. In caso di ulteriore parità, si procederà a sorteggio. La maggiorazione di cui al presente comma viene erogata dal Dirigente e viene finanziata con le risorse di cui al comma 5.

10. Per le procedure di conciliazione si fa rinvio agli artt. 28 e 29 del regolamento recante sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 15

Aggiornamento professionale personale educativo dei servizi educativi per l'infanzia

1. Ai sensi dell'art. 87, comma 5, del CCNL 2019/2021 è previsto un incentivo per attività di aggiornamento professionale.

Art. 16

Compensi per servizio di notifica per conto di terzi

1. L'erogazione per l'anno 2023, dei compensi di cui all'art. 10, comma 3, della legge n. 3 agosto 1999, n. 265, è disciplinata dal *Regolamento per la disciplina e la gestione del servizio notifiche in favore di terzi del rimborso spese e dei compensi ai messi*, approvato con delibera del Commissario Straordinario n. 203 del 28.12.2005, ove, tra l'altro, si stabilisce che la somma di € 5,88 destinata all'Ente (determinata dal D.M. 3 ottobre 2006) viene ripartita per il 10% al Comune ed per il 90% ai messi notificatori che hanno espletato tale servizio.
2. L'indennità è liquidata dal Dirigente del settore di competenza.

Art. 17

Compensi per l'Avvocatura e retribuzione di risultato

1. Ai fini dell'erogazione dei compensi per l'Avvocatura, per le sentenze con esito favorevole all'Ente, in applicazione del R.D.L. 27 novembre 1933 n. 1578, come integrato dall'art. 9 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni con L. 11 agosto 2014 n. 114, si rinvia alla disciplina recata dal regolamento di organizzazione e funzionamento dell'avvocatura comunale, approvato con delibera G.C. n. 95 del 26.07.2012, modificata con delibera G.C. n. 140 del 23.04.2015.
2. Ai fini del calcolo della retribuzione di risultato, fermi restando gli esiti della valutazione, viene applicato il coefficiente riduttivo di seguito riportato:

Fino a € 15.000	coeff.	1;
Da € 15.001,00 a € 27.500	coeff.	0,8;
Oltre € 27.501,00	coeff.	0,7;

Art.18

Compensi per rilevamenti ISTAT

1. Resta confermata anche per il 2023 la erogazione dei compensi previsti dall'art. 70-ter CCNL 2016/2018 a coloro che espletano tale attività di rilevazione per conto dell'ISTAT.
2. L'indennità è liquidata dal Dirigente del settore di competenza.

Art. 19

Incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016

1. Per l'erogazione dei compensi al personale nell'ambito del fondo di cui all'art. 113, co. 2 del D.Lgs. n. 50/2016, le parti rinviando all'apposito regolamento approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 179 del 26.09.2017.
2. Si confermano per quanto riguarda la liquidazione dei compensi degli incentivi tecnici quanto previsto dalle prescrizioni di legge, dal Regolamento Interno e dalle contrattazioni precedenti in merito:

Alla Verifica dei limiti stabiliti all'art. 113, comma 3, del DLGS 50/2016: "...La corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al comma 2. Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale.";

Alla Verifica in merito al limite degli importi previsti dall'art. 19 comma 4, del CCDI 2017 – **Retribuzione di posizione e risultato per il personale titolare di posizione organizzativa (artt. 8 e 9 CCNL 31/3/99)** che stabilisce: "1. Ai titolari di incarichi di posizione organizzativa a cui sia attribuita una indennità di cui ai successivi articoli 22, 24, 25 e 27, fermi restando gli esiti della valutazione, viene applicato, ai fini del calcolo della retribuzione di risultato, un coefficiente riduttivo di seguito riportato:

- Fino a € 5.000,00	coeff. 1;
- Da € 5.001,00 a € 7.500,00	coeff. 0,8;
- Oltre € 7.500,00	coeff. 0,7. ..."

Alla Verifica in merito al limite degli importi previsti dall'art. 11, comma 4, del CCDI 2021: "Compensi per performance individuale (art. 68, c. 2, lettera b) CCNL 2016/2018)) 1. Ai dipendenti a cui sia attribuita una indennità di cui ai successivi articoli 18, 19, 22, 23, 24 e 25 (incentivi per funzioni tecniche) fermi restando gli esiti della valutazione, viene applicato, ai fini del calcolo del compenso, un coefficiente riduttivo di seguito riportato:

iv. Fino a € 5.000,00	coeff. 1;
v. Da € 5.001,00 a € 7.500,00	coeff. 0,8;
vi. Oltre € 7.500,00	coeff. 0,7"

Per quanto attiene gli incentivi per le funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. 31.03.2023 n. 36 le parti danno atto che le modalità e i criteri di corresponsione del compenso saranno formalizzati con apposito regolamento.

Art. 20

Compensi di cui all'art. 24, comma 5, del CCNL 14.09.2000

1. La maggiorazione oraria per orario ordinario festivo di cui all'art. 24, comma 5, del CCNL 14.09.2000, si applica al personale dipendente assegnato al Servizio Cimiteriale e Servizio Anagrafe.

Art. 21

Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 2019/2021)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in Euro 1,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del presente CCNL;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del presente CCNL.
5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018.
6. La liquidazione è disposta dal Dirigente del Settore che dispone i piani di lavoro del personale di vigilanza in servizio esterno.

Art. 22

Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale

1. L'indennità viene corrisposta ai dipendenti di categoria "D" appartenenti al Corpo della Polizia Municipale cui sia affidata, con provvedimento formale del dirigente competente, la responsabilità di unità operativa semplice (U.O.S.).
2. Le UU.OO.SS. - Uffici, di cui all'art. 5 del Regolamento sull'Ordinamento dei Settori, dei Servizi e degli Uffici sono individuate dalla Giunta Comunale nell'ambito della definizione dell'assetto organizzativo dell'Ente ai sensi dell'art. 48 del D. lgs. N. 267/2000.
3. Qualora la responsabilità di UOS non sia stata assegnata a un dipendente di categoria D e rimanga, pertanto, in capo al Responsabile del Servizio (Unità Operativa Complessa), l'indennità di cui al presente articolo può essere corrisposta a dipendenti di categoria "C" cui sia affidata, con provvedimento formale del dirigente competente, la responsabilità di uno o più procedimenti di particolare rilevanza e/o complessità. Il presente comma può essere applicato per non più di un dipendente per ciascuna UOS.
4. La predetta indennità è determinata in € 2.500,00 annui per il personale di categoria "D" ed in € 2.000,00 annui per il personale di categoria "C";

Art. 23

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. La delibera di ripartizione relativa al fondo dell'art. 208 D. lgs. 285/92 è inviata alle OO.SS. e gli importi, così come comunicati dal Dirigente del Settore Polizia Municipale confluiscono nella parte variabile del fondo risorse decentrate.
2. La liquidazione è disposta dal Dirigente del Settore.

Art. 24

Compensi servizi Polizia per iniziative di carattere privato resi dalla Polizia Locale

(Art. 22, co. 3-bis, D.L. n. 50/2017)

1. Resta confermata, anche per l'anno 2023, la disciplina di cui all'art. 26-bis del CCDI 14 settembre 2017 e quanto stabilito dal Regolamento approvato dalla Giunta Comunale n. 89 del 20.09.2017 avente ad oggetto "Modifica regolamento per la disciplina dei servizi resi dalla Polizia Municipale su richiesta dei privati" e secondo le tariffe stabilite con Delibera di Giunta n. 231 del 22/12/2022.
2. La liquidazione è disposta dal Dirigente del settore di riferimento nel rispetto del disposto regolamentare.

Art. 25

Disposizioni finali

1. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
2. Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.
3. Copia del presente contratto viene pubblicato permanentemente sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposito link "Amministrazione Trasparente".
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, contestualmente alle relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.