



Città di  
Cava de' Tirreni

**IPOTESI**  
**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo**  
**DIPENDENTI**  
**Parte Economica anno 2024**

R. Nesi *Comune*

GA  
*Aut. Sop.*

*ESCLUS*  
*ph*  
Cisefo *del*

Ipotesi sottoscritta in data /12/2024

Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva disposta con delibera G.C. n. del /12/2024

Sottoscrizione definitiva in data /12/2024

*del* *VIL* *del* *del*

26

**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 attribuibile a ciascun dipendente distintamente per ciascuna area di inquadramento in base agli aventi diritto 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

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]*

gennaio 2024 in servizio a tempo indeterminato nel comune di Cava de' Tirreni alla data del 1 gennaio 2024.

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 a cura del Servizio del Personale, *senza alcun avviso*, per 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:

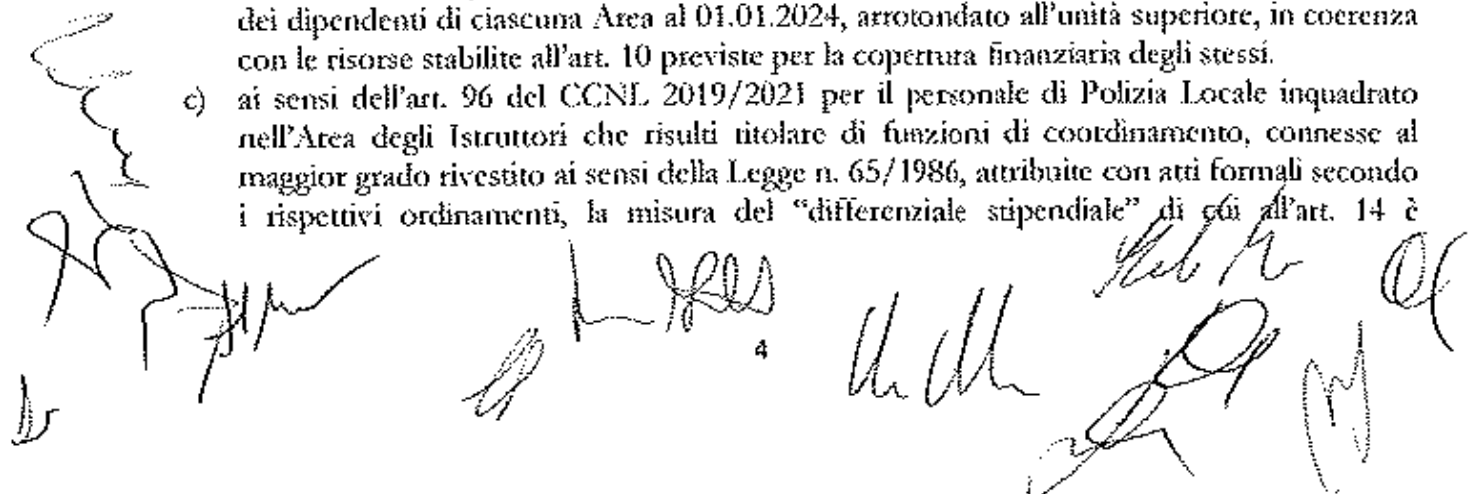
a) Possono partecipare alla procedura i lavoratori che abbiano maturato 2 anni, anche a tempo determinato, presso amministrazioni dello stesso comparto, nella posizione economica in godimento nello stesso profilo professionale dell'ultima progressione economica o differenziale. Ai fini della verifica 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.

È 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 2024 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 01.01.2024, 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 = $(A \times B) / C$

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*

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	1% del punteggio ottenuto
Anzianità da 7 a 8 anni	2% del punteggio ottenuto
Anzianità superiore a 8 anni	3% del punteggio ottenuto

- 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. In nessun caso verrà assegnata la progressione al dipendente con la media di valutazione triennale inferiore a 60/100;
8. 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 2024.
9. L'istruttoria per l'assegnazione del differenziale economico per la progressione all'interno delle Aree dall'1.01.2024 viene effettuata d'ufficio dal Servizio del Personale, che acquisisce le informazioni necessarie, senza la pubblicazione di avviso.
10. Per l'anno 2024 verranno assegnati, in base al numero degli aventi diritto, i seguenti differenziali:

	differenziali da attribuire	importi differenziali	totali importi
AREA DEGLI OPERATORI	2,00	550,00 €	1.100,00 €
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	15,00	650,00 €	9.750,00 €
AREA DEGLI ISTRUTTORI	42,00	750,00 €	31.500,00 €
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA Q.	20,00	1.600,00 €	32.000,00 €
	79,00		74.350,00

differenziali da attribuire	importi differenziali	totali importi
2,00	550,00 €	1.100,00 €
15,00	650,00 €	9.750,00 €
42,00	750,00 €	31.500,00 €
20,00	1.600,00 €	32.000,00 €
79,00		74.350,00

#### 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 Settore di competenza che avrà cura di inoltrare la programmazione e l'effettivo svolgimento della stessa.
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 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 che avrà cura di inoltrare la programmazione e l'effettivo svolgimento della stessa.

#### 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 è stabilito in n. 180 ore per il dipendente a tempo pieno e per il personale di vigilanza municipale, gli operai ed il personale di attesa il limite è elevato a n. 360 ore annue.
3. Il limite massimo individuale può essere derogato per esigenze eccezionali - debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.
4. Il fondo del lavoro straordinario è pari ad euro 232.893,00 e il riparto dell'importo tra i settori è effettuato dalla Conferenza dei Dirigenti.

#### 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 Dirigente del e 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. 2063 del 12.11.2024 è stato costituito il fondo risorse decentrate per l'anno 2024 per l'importo complessivo di € 2.244.260,96, di cui € 1.612.106,57 per la parte stabile ed € 834.154,59 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 n. 51 del 18.11.2024 il Collegio dei Revisori ha espresso il proprio parere favorevole alla Costituzione del Fondo Risorse Decentrate Dipendenti Anno 2024;
6. Con la deliberazione di G.C. n. 216 del 26.11.2024 sono state definite le linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica per l'anno 2024.
7. Ai sensi dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022 sono rese disponibili tutte le risorse confluite nel fondo risorse decentrate, 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:

<b>Somme destinate agli utilizzi vincolati</b>	
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004 Indennità di comparto.	€ 105.000,00
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 Progressioni economiche orizzontali.	€ 475.900,00
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022 Progressioni economiche orizzontali 2023 di competenza 2024	€ 49.012,27
Art. 15 c. 3 CCNL 2022 Assegno ad personam riassorbibile relativo al differenziale economico in godimento superiore a seguito di nuovo inquadramento per progressione verticale.	€ 4.030,00
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€ 1.800,00
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€ 4.010,00
<b>Totale</b>	<b>€ 639.752,27</b>

8. Le risorse decentrate disponibili per l'anno 2024, 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 € **1.806.588,79** ripartite nel modo che segue:

	<b>Importi in Euro</b>
Indennità di cuffia	1.150,00 €
Indennità per specifiche responsabilità personale B, C e D	222.052,16 €
Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale	28.200,00 €
Indennità per specifiche responsabilità personale B	4.400,00 €
Indennità condizioni di lavoro - art. 70-bis CCNL 2016/2018 (disagio - rischio - maneggio valori)	30.000,00 €
Progressioni Economiche Orizzontali	74.350,00 €
Differenziali artt. 92, 96 e 102 del CCNL 20198-2021	6.650,00 €
Compensi per performance organizzativa	172.972,52 €
Compensi per performance individuale	403.911,21 €
Indennità di turno	105.000,00 €
Indennità di reperibilità	45.000,00 €
Compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14.09.2000 (festivi)	1.600,00 €
Indennità di servizio esterno	16.000,00 €
Aggiornamento professionale personale educativo dei servizi educativi per l'infanzia	500,00 €
	<b>1.111.185,89 €</b>

Parte Variabile

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)	€ 23.939,50
compensi per servizio di notifica per conto di terzi (art. 54 ccnl 14/9/2000)	€ 5.290,60
compensi professionali legati in relazione a sentenze favorevoli recuperate e compensate - art. 67, co. 3 lett. c) ccnl 2016/2018	€ 141.000,00
progetti specifici finanziati con risorse esterne matrimoni civili - (art. 43, l. 449/1997; art. 15, c.1, lett. d), ccnl 1998-2001) (art. 67, comma c, ccnl 2016/2018 - risorse disposizioni di legge)	€ 4.272,86
progetti specifici per iniziative di carattere privato (art. 15 del ccnl 14/9/1999 c. 1 lett. d) - art. 67 del ccnl del 21.05.2018 c. 3 lett. a) somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, l. 449/1997 (contributi dell'utenza).	€ 11.337,87
compensi per recuperamenti istat (ccnl 1-4-99, art. 18, c. 5 - art. 26 dpr 602/1975) (art. 67, comma c, ccnl 2016/2018 - risorse disposizioni di legge)	€ 31.074,86
compensi nati per l'anagrafe digitale della popolazione residente (art. 67, comma c, ccnl 2016/2018 - risorse disposizioni di legge)	€ 2.710,00
incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'art. 115 del d.lgs. n. 50/2016	€ 450.302,26
	€ 695.322,80

## 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 € 3.000,00 annui per il personale di categoria "D" ed in € 2.400,00 annui per il personale di categoria "C"
5. L'indennità viene riconosciuta, per l'importo di € 2.200,00 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.
7. L'indennità di cui al presente articolo ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in un'unica soluzione annua sulla base della certificazione del Dirigente di settore, circa la sussistenza dei requisiti, da inoltrare al servizio paghe e stipendi. Essa è corrisposta ai dipendenti a cui non è riconosciuta l'indennità di specifica responsabilità.

## Art. 12

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

1. Viene corrisposta per nell'anno 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 nelle seguenti misure:

- a) € 4 giornalieri sulla base della effettiva presenza in servizio per n. 2 addetti all'Ufficio anagrafe impegnati in attività per il rilascio di documenti e/o autentiche di firme a domicilio;
- b) € 4 giornalieri sulla base della effettiva presenza in servizio 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 € 4 giornalieri sulla base della effettiva presenza in servizio. 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. Tale indennità viene stabilita in € 4 giornalieri. L'indennità viene erogata al personale sulla base della effettiva presenza in servizio.

### Art. 13

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

1. Il fondo per la performance organizzativa 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 viene ripartito tra i Settori, in relazione alla consistenza numerica del personale assegnato, nonché in base alla rilevanza

strategica e trasversalità degli obiettivi assegnati, dalla Conferenza dei Dirigenti, con il coordinamento del Segretario Generale. In ogni caso deve essere garantita la valutazione di tutto il personale dipendente.

2. Le risorse di cui al comma 1, vengono assegnate sulla base della scheda di valutazione permanente di cui all'allegato "E" al regolamento SMiVaP, cui si fa espresso rinvio. I compensi vengono corrisposti al personale dipendente che ha ottenuto una valutazione individuale complessivamente non inferiore a 60/100.
3. L'importo del compenso per la performance individuale spettante ai singoli dipendenti è calcolato dividendo l'ammontare delle risorse assegnate a ciascun Settore, per il numero dei dipendenti del Settore medesimo e successivamente per 100; il risultato, che corrisponde al valore unitario per singolo punto, viene moltiplicato per il punteggio ottenuto da ogni dipendente nella rispettiva scheda. Per i dipendenti a tempo parziale, il risultato viene proporzionalmente ridotto.
4. Ai dipendenti a cui sia attribuita una indennità per: *Compensi servizi polizia per iniziative di carattere privato, Incentivi monetari finanziati con i proventi del Codice della Strada, Compensi per rilevamenti ISTAT, Compensi per istruttorie condono edilizio, Compensi per attività derivanti da accordi, convenzioni e sponsorizzazioni, Incentivi per funzioni Tecniche*, fermi restando gli esiti della valutazione, viene applicato, ai fini del calcolo del compenso, un coefficiente riduttivo di seguito riportato:

i. Fino a € 5.000,00	coeff. 1;
ii. Da € 5.001,00 a € 7.500,00	coeff. 0,8;
iii. Oltre € 7.500,00	coeff. 0,7.
5. Nel caso in cui l'intero importo assegnato al Settore non venisse attribuito, la quota residua sarà destinata a finanziare la maggiorazione del premio di cui all'art. 81 del CCNL 2019/2021, secondo quanto previsto dal successivo comma 9.
6. Gli esiti della valutazione annuale, tramite scheda individuale, di competenza dei Dirigenti, sono comunicati ai singoli dipendenti, mediante consegna della scheda. Il rifiuto di ricevere la consegna della scheda equivale ad avvenuta consegna della stessa.
7. Nel caso in cui, nel corso dell'anno, il dipendente venga trasferito in altro/i Settore/i, la scheda di valutazione viene compilata di concerto tra diversi Dirigenti e sottoscritta dagli stessi. In caso di disaccordo sulla valutazione, ciascun Dirigente compilerà una scheda riferita al periodo di servizio prestatato dal valutato presso ciascun Settore e la valutazione finale sarà pari alla media ponderata dei punteggi ottenuti, tenendo conto dei periodi di servizio presso ciascun Settore.
8. L'erogazione dei compensi per la performance individuale avverrà annualmente con determinazione del Dirigente del Personale, da inoltrare al servizio paghe e stipendi entro e non oltre il semestre successivo all'anno di riferimento.
9. Ai fini della differenziazione del premio individuale, ai sensi dell'art. 81 del CCNL 2019/2021, le parti stabiliscono che l'importo della maggiorazione da riconoscere ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate sia pari al 30% del valore medio pro capite del compenso per la performance individuale di cui al presente articolo, calcolato a livello di Ente. La maggiorazione potrà essere riconosciuta al 10%, con arrotondamento alla unità superiore, del personale di ciascun settore soggetto a valutazione. Nel caso in cui i dipendenti

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 all'assegnazione al dipendente che non l'ha mai ricevuta. 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 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 € 27.500,00         | coeff. | 0,7; |

#### Art. 18

##### Compensi per rilevamenti ISTAT

1. Resta confermata anche per questo anno 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.

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]*

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 4,00.
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 € 3.000,00 annui per il personale di "Area Funzionari" ed in € 2.400,00 annui per il personale "Area Istruttori";

#### 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.

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
Luisa Topalino  
CISCF dell

GA  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
AT

Art. 24

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

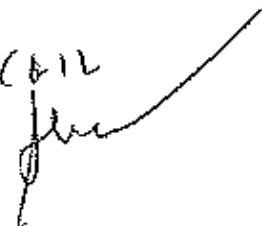
(Art. 22, co. 3-bis, D.L. n. 50/2017)

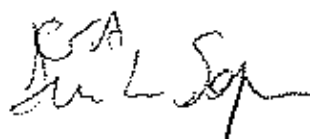
1. Resta confermata la disciplina di cui all'art. 26-bis del CCDI 14 settembre 2017 e quanto stabilito dal Regolamento approvato dalla Giunta Comunale n. 89 del 20.09.2017 avente ad oggetto "Modifica regolamento per la disciplina dei servizi resi dalla Polizia Municipale su richiesta dei privati" e secondo 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.

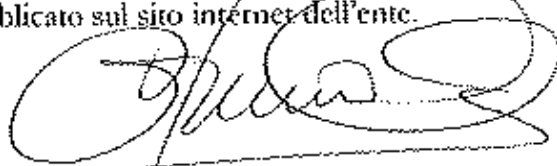



Art. 25

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. Le eventuali economie agli istituti contrattuali del CCDI 2023 verranno liquidati sulla performance dell'anno 2024.
4. Copia del presente contratto viene pubblicato permanentemente sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposito link "Amministrazione Trasparente".
5. 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.

EPICAIL  
  
Luca Celli  
Luca Celli

CSA  


  
Vincenzo P. Russo  
  
Giuseppe  
C. S. F. P. d. A.  
  
G. P. d. A.  
  
L. P. d. A.  
