



## VERBALE DELEGAZIONE TRATTANTE

### PRE-INTESA

### CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO – PARTE ECONOMICA 2025 DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI POSITANO

Il giorno DICIOOTTO del mese di DICEMBRE dell'anno 2025, ore 15:15, presso la sede del Comune di Positano a seguito di convegno indetto con nota prot. n. 20731 del 15/12/2025 sono presenti:

#### PARTE PUBBLICA

- Dott.ssa Emanuela CRISCI – Segretario Generale; *Emanuela Crisci*
- Dott. Giampiero CICALESSE – Responsabile AREA ECONOMICO-FINANZIARIA; *Giampiero Cicalese*
- Dott. Michele CAPPIELLO – Responsabile AREA AMMINISTRATIVA; *Michele Cappiello*
- Dott.ssa Cecilia IORIO – Responsabile AREA VIGILANZA; *Cecilia Iorio*
- Ing. Raffaele FATA – Responsabile AREA TECNICA/LL. PP.; *Raffaele Fata*

#### Inoltre:

#### R.S.U.:

- Enzo RISPOLI, assente;
- Ciro BUONOCORE, presente; *C. Buonocore*
- Anna Sofia BOZZA, presente. *A. S. B.*

#### OO.SS.:

- FP C.I.G.L. – A. Rianna, assente;
- FPS C.I.S.L. – M. Amatruda, presente; *M. Amatruda*
- FPL U.I.L. – è presente per delega l'RSU Ciro Buonocore – prot. 773/2025 *C. Buonocore*

Si passa all'esame dell'O.D.G.:

#### 1) Definizione CCDI – Parte economica 2025.

Le parti approvano gli allegati al presente verbale.





Comune di Positano

Provincia di Salerno

Città Romanica

**UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI ANNO 2025 DI EURO 206.020,92**

Indennità	Articolo del CCDI parte economica 2025	Importo in euro
Progressioni economiche all'interno delle aree finanziate nell'anno 2025	Art. 24	5.350,00
Indennità di turnazione	Art. 27	12.500,00
Maggiorazioni orarie per orario ordinario festivo, notturno e festivo notturno	Art. 27-bis	200,00
Indennità di reperibilità	Art. 28	11.500,00
Indennità di servizio esterno	Art. 50	3.500,00
Indennità di funzione	Art. 48	6.000,00
Performance organizzativa ed individuale	Art. 42	74.760,72
Indennità condizioni di lavoro	Art. 44	3.000,00
Indennità per specifiche responsabilità	Art. 43	11.000,00
Messi notificatori	Art. 45	400,00
Fondo per incentivare specifiche prestazioni da legge	Art. 45-bis	77.810,20
<b>Totale utilizzato dall'Amministrazione</b>		<b>206.020,92</b>

Cisco JP Ull  
Ull A.B. → ghy  
Laur  
Ceset  
Kefph p





*Si rettificano e si integrano gli articoli afferenti la parte economica del contratto collettivo decentrato integrativo - triennio normativo 2023-2025 e parte economica 2023 (sottoscritto in data 20.12.2023 dopo l'autorizzazione alla sottoscrizione avvenuta con deliberazione della Giunta Comunale n. 193 del 14.12.2023) da valere per l'anno 2025 nel seguente modo:*

#### **Art. 24**

##### **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. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

2. 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, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) i lavoratori che abbiano maturato 2 anni, ovvero 24 mesi (nel caso in cui risulti una frazione di mese superiore a giorni 15, essa è considerata come mese intero e come tale va valutata) nella posizione economica in godimento 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 effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area professionale (ex classificazione in categorie) viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi, avendo cura di ripartire il numero definito per ogni Area professionale, all'interno delle Strutture Organizzative in proporzione del numero di dipendenti assegnato alla stessa;

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1) 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;

2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

Quot  
Luca  
1  
Cisfo da d  
Un A. B.



- 3) Formazione: il punteggio della formazione si intende acquisito per intero qualora l'ente non abbia provveduto ad effettuarla per tutto il personale avente diritto;  
e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata secondo il seguente criterio:

Area	Media ultime tre valutazioni	Esperienza Professionale	Formazione
Area Operatori e Operatori Esperti	75%	20%	5%
Area Istruttori / Area Funzionari e EQ	75%	20%	5%

f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni si attribuisce un punteggio aggiuntivo pari al 3% rispetto al punteggio ottenuto derivante dalla media.

g) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:

- minor numero di progressioni economiche effettuate;
- maggiore anzianità di servizio nella P.A.;
- maggiore età.

h) Per esperienza professionale è da intendersi l'anzianità di servizio maturata presso l'Ente di appartenenza o altre pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato. Il punteggio massimo attribuibile per gli operatori ed operatori esperti è nella misura di 30, così suddivisi:

1 punto per ogni anno di servizio nella categoria/area e 0,50 punti per ogni anno di servizio nelle categorie/aree inferiori. Ogni mese di servizio è computato come dodicesimo dell'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni di servizio.

Il punteggio massimo attribuibile per gli istruttori e funzionari ed EQ è nella misura di 20, così suddivisi: 1 punto per ogni anno di servizio nella categoria/area e 0,50 punti per ogni anno di servizio nelle categorie/aree inferiori. Ogni mese di servizio è computato come dodicesimo dell'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni di servizio.

i) Il punteggio relativo all'attività di formazione si intende interamente attribuito ove l'Ente non abbia adottato il piano formativo triennale per tutti i dipendenti. In attuazione del piano formativo triennale viene riconosciuto il seguente punteggio:

- Per gli operatori e gli operatori esperti che hanno partecipato al piano formativo dell'ente sono riconosciuti 5 punti.
- Per gli istruttori e i funzionari ed EQ che hanno partecipato al piano formativo dell'ente sono riconosciuti 5 punti.

j) L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima del 60% rispetto al valore massimo attribuibile per ogni anno ed è ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio o in alternativa dalla media delle ultime tre schede di valutazione disponibili. Tale media è data da un unico punteggio da attribuire, ricavabile dalle ultime tre schede di valutazione disponibili applicando il sistema permanente per la valutazione e la misurazione della performance.

3. 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.

4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 CCNL (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dal CCNL art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto dal CCNL art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).

6. 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. Le procedure del seguente articolo devono essere concluse entro 30 giorni.



8. Nell'anno 2025 la somma di euro =5.350,00= viene destinata al finanziamento di sei progressioni economiche all'interno delle aree con riferimento al 50% del personale avente diritto (n. 13 dipendenti) e stabilendo la decorrenza delle stesse dall'01.01.2025:

- AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFCAZIONE dipendenti all'01.01.2025 interessati dalla progressione economica per l'anno 2025 = n. 2 dipendenti;
- AREA ISTRUTTORI dipendenti all'01.01.2025 interessati dalla progressione economica per l'anno 2025 = n. 10 dipendenti;
- AREA OPERATORI ESPERTI dipendenti all'01.01.2025 interessati dalla progressione economica per l'anno 2025 = n. 1 dipendente;
- AREA OPERATORI dipendenti all'01.01.2025 interessati dalla progressione economica per l'anno 2025 = nessun dipendente.

### Art. 27

#### Turnazioni

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio;

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo;

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del vigente CCNL;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del vigente CCNL;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del vigente CCNL;

d) turno festivo infrasettimanale, con le seguenti possibilità:

- Maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del vigente CCNL;
- Riposo compensativo;
- Inserimento in banca delle ore;

3



Resta inteso l'opportunità di ridurre il personale in turno laddove possibile, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'ente.

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno ordinario.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dal fondo risorse decentrate.

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del vigente CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

9. Il personale deve essere informato almeno cinque giorni prima dell'inizio della turnazione programmata per il mese successivo.

10. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata il mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

11. L'istituto della turnazione è attuato nei seguenti servizi ed è finanziato, per l'anno 2025, con euro =12.500,00=:

- SERVIZIO VIGILANZA - Area istruttori - Profilo prof.le agente di polizia locale - n. dipendenti 6.

#### Art. 27-bis

##### **Maggiorazioni orarie per orario ordinario festivo, notturno e festivo notturno ed indennità per mancata usufruzione del giorno di riposo settimanale**

1. Le maggiorazioni orarie per orario ordinario festivo, notturno e festivo notturno si applicano nel seguente servizio ed è finanziato, per l'anno 2025, con euro=200,00=:

- SERVIZIO ECOLOGIA - Area operatori - Profilo prof.le operatore esecutivo - n. dipendenti 1.

2. L'orario ordinario notturno o festivo, quando non rientra in turni di lavoro per i quali è prevista l'indennità di turnazione, viene compensato con una maggiorazione della paga oraria del 20%.

Quello festivo e notturno viene compensato con una maggiorazione della paga oraria del 30%.

Il responsabile del servizio sopra riportato, provvederà, nei limiti del finanziamento sopra indicato, alla calendarizzazione delle prestazioni.

#### Art. 28

##### **Reperibilità**

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art.24 del CCNL 21.05.2018 è:

a) Corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento individuate dagli enti; interventi non differibili e riferiti a servizi essenziali;

b) Quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

c) Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese;

d) Se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;

e) Non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;

f) Non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata, le quali verranno remunerate come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del dipendente;

g) L'indennità di reperibilità è corrisposta unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

2. Le parti concordano l'aumento per ciascun dipendente a n. 12 reperibilità al mese, rimodulando la misura dell'indennità in € 13,00, per ogni turno di reperibilità eccedente il numero previsto dalla lett. c) del comma precedente.

3. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.



4. Per quanto non previsto dal presente articolo si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
5. L'istituto della reperibilità è attivato nell'ambito dei seguenti servizi ed è finanziato, per l'anno 2025, con euro =11.500,00=:
  - SERVIZIO VIGILANZA - Area istruttori - Profilo prof.le agente di polizia locale - n. dipendenti 6 (n. 2 unità per turno di 12 ore);
  - SERVIZIO STATO CIVILE - Area istruttori - Profilo prof.le istruttore amministrativo – n. dipendenti 2 per garantire il funzionamento dell'Ufficio di Stato Civile nei giorni di sabato e festivi in caso di necessità per i casi previsti dalla legge.
6. I Responsabili dei servizi sopra elencati provvederanno alla calendarizzazione delle prestazioni, rispettando i limiti sopra indicati. Il dipendente non può essere adibito a più di sei turni mensili di reperibilità. In caso di chiamata, il dipendente dovrà raggiungere il posto di lavoro entro trenta minuti.
7. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata il mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

### Art. 30

#### Lavoro straordinario

1. Nel confermare il limite massimo individuale di 180 ore annue di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite fino ad un massimo complessivo di 190 ore, per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1° gennaio di ogni anno, sempre per esigenze eccezionali debitamente documentate e in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.
2. Per l'anno 2025 le risorse destinate alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario ammontano ad euro =13.000,00=.
3. Il fondo di euro 13.000,00 viene ripartito tra le varie aree sulla base delle effettive esigenze delle stesse nel seguente modo:

Area	Importo assegnato (euro)
Amministrativa	1.100,00
Economico-Finanziaria	300,00
Tecnica Manutentiva LL.PP. Pianificazione del Territorio	4.400,00
Tecnica Edilizia Privata	300,00
Vigilanza	6.700,00
Attività Produttive e Sociali	200,00
<b>Totale</b>	<b>13.000,00</b>

4. Ogni settore interessato, prioritariamente, dovrà prevedere nell'importo assegnato la quota da destinare per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario effettuate dal personale adibito al servizio di pronta reperibilità.
5. L'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario, al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 24, comma 2, del C.C.N.L. 14.09.2000, potrà avvenire solo previa autorizzazione da parte del Responsabile dell'Area ove il dipendente presta attività lavorativa.
6. Tale autorizzazione dovrà contenere le seguenti indicazioni:
  - specificazione dei motivi che richiedono l'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario;
  - elenco nominativo del personale autorizzato;
  - periodo e durata delle prestazioni.
7. Nei casi in cui, per l'improvviso ed inaspettato verificarsi di situazioni, avvenimenti e fatti in periodi della giornata durante i quali i servizi e/o gli uffici non sono operanti, vi è l'oggettiva impossibilità della preventiva autorizzazione sopra citata, la prestazione lavorativa può essere autorizzata anche verbalmente dal Responsabile dell'Area ove il dipendente presta attività lavorativa, salvo sua regolarizzazione successiva.
8. Le prestazioni di lavoro straordinario devono essere retribuite, con cadenza mensile, sulla base dei provvedimenti autorizzativi sopra indicati e dopo idoneo visto dei Responsabili di Area.

5



9. I provvedimenti con cui si autorizzano attività per prestazioni di lavoro straordinario, che non presentano copertura finanziaria nel budget assegnato, ricadono nella responsabilità amministrativa e contabile dei Responsabili di Area che li hanno sottoscritti, salvo eventuale svincolo e cessione di somme disponibili da parte dei Responsabili di Area che hanno disponibilità nei rispettivi budget.

10. Alle risorse del fondo destinato al lavoro straordinario, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, Art.56 CCNL Funzioni Locali, etc.).

**Art. 41**

**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, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.

2. Il fondo risorse decentrate per l'anno 2025 viene determinato attraverso la compilazione delle seguenti tabelle che riportano in modo dettagliato i riferimenti contrattuali e legislativi che consentono l'integrazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata. In esecuzione della deliberazione della Giunta Comunale n. 203 del 15.12.2025, si procede all'aumento della componente stabile del fondo risorse decentrate del personale non dirigente per un importo di euro 36.553,61 così come previsto dall'articolo 14, comma 1-bis del decreto-legge 14.03.2025, n. 25 convertito, con modificazioni, dalla legge 09.05.2025, n. 69. Le parti concordano di procedere, per le motivazioni riportate nella deliberazione della Giunta Comunale n. 203 del 15.12.2025 ed in applicazione di quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL 16/11/2022, ad un aumento di euro 18.053,61 delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di elevata qualificazione attraverso una riduzione di pari importo del fondo risorse decentrate del personale non dirigente.

	DESCRIZIONE	ANNO 2025 (in euro)
<b>Risorse stabili</b>		
Art. 79, c. 1, lett. a) del CCNL 16.11.2022	Art. 67, c. 1 del CCNL 21.05.2018: UNICO IMPORTO CONSOLIDATO DI TUTTE LE RISORSE DECENTRATE STABILI - ANNO 2017 (euro 144.095,34 - decurtazione permanente ex art. 1, comma 456 della legge n. 147/2013 euro 14.250,21= euro 129.845,13)	129.845,13
Art. 79, c. 1, lett. a) del CCNL 16.11.2022	Art. 67, c. 2, lett. a) del CCNL 21.05.2018: Incremento di un importo, su base annua, pari ad euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019 (risorsa non soggetta al limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75: dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL 21.05.2018, Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie - deliberazione n. 19/SEAUT/2018/QMIG e parere RGS prot. n. 257831 del 18 dicembre 2018)	2.532,98
Art. 79, c. 1, lett. a) del CCNL 16.11.2022	Art. 67, c. 2, lett. b) del CCNL 21.05.2018: Incremento di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (risorsa non soggetta al limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75: dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL 21.05.2018, Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie - deliberazione n. 19/SEAUT/2018/QMIG e parere RGS prot. n. 257831 del 18 dicembre 2018)	2.276,95
Art. 79, c. 1, lett. a) del CCNL 16.11.2022	Art. 67, c. 2, lett. c) del CCNL 21.05.2018: Incremento dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno	6.026,41
Art. 79, c. 1, lett. a) del CCNL 16.11.2022	Art. 67, c. 2, lett. d) del CCNL 21.05.2018: Incremento di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165	0,00

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



## COMUNE DI POSITANO. Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Parte economica 2025

Art. 79, c. 1, lett. a) del CCNL 16.11.2022	Art. 67, c. 2, lett. e) del CCNL 21.05.2018: Incremento degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza	0,00
Art. 79, c. 1, lett. a) del CCNL 16.11.2022	Art. 67, c. 2, lett. f) del CCNL 21.05.2018: Incremento dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza	0,00
Art. 79, c. 1, lett. a) del CCNL 16.11.2022	Art. 67, c. 2, lett. g) del CCNL 21.05.2018: Incremento degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate	9.448,16
Art. 79, c. 1, lett. b) del CCNL 16.11.2022	Art. 79, c. 1, lett. b) del CCNL 16.11.2022: Un importo, su base annua, pari ad euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2018, a decorrere dall'anno 2021 (risorsa non soggetta al limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75: art. 79, comma 6 del CCNL 16.11.2022)	2.281,50
Art. 79, c. 1, lett. c) del CCNL 16.11.2022	Art. 79, c. 1, lett. c) del CCNL 16.11.2022: Risorse stanziate dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale	0,00
Art. 79, c. 1, lett. d) del CCNL 16.11.2022	Art. 79, c. 1, lett. d) del CCNL 16.11.2022: Un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data (risorsa non soggetta al limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75: art. 79, comma 6 del CCNL 16.11.2022)	5.371,73
Art. 79, c. 1-bis del CCNL 16.11.2022	Art. 79, c. 1-bis del CCNL 16.11.2022: A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3 (risorsa non soggetta al limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75: art. 79, comma 6 del CCNL 16.11.2022)	17.653,00
Art. 14, comma 1-bis del decreto-legge 14.03.2025, n. 25 convertito, con modificazioni, dalla legge 09.05.2025, n. 69	Art. 14, comma 1-bis del decreto-legge 14.03.2025, n. 25 convertito, con modificazioni, dalla legge 09.05.2025, n. 69: A decorrere dall'anno 2025, al fine di armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente, le regioni, le città metropolitane, le province e i comuni, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione, possono incrementare, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il Fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio fino al conseguimento di un'incidenza non superiore al 48 per cento delle somme destinate alla componente stabile del predetto Fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali. (risorsa non soggetta al limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75: art. 14, comma 1-bis del decreto-legge 14.03.2025, n. 25)	36.553,61
Decurtazione del fondo risorse decentrate del personale non dirigente ex art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL 16/11/2022	Art. 7, comma 4, lett. u) del CCNL 16/11/2022 Sono oggetto di contrattazione integrativa: u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79.	-18.053,61
	<b>TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2025</b>	<b>193.935,86</b>

CCNL  
Lan  
7  
debutto  
AA  
Ue A. R.  
ABD



COMUNE DI POSITANO. Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Parte economica 2025

**Risorse variabili**

Art. 79, c. 2, lett. a) del CCNL 16.11.2022	Art. 67, c. 3, lett. a) del CCNL 21.05.2018: Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997	0,00
Art. 79, c. 2, lett. a) del CCNL 16.11.2022	Art. 67, c. 3, lett. b) del CCNL 21.05.2018: Quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98	0,00
Art. 79, c. 2, lett. a) del CCNL 16.11.2022	Art. 67, c. 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018: Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge: Incentivi alle funzioni tecniche (art. 45 del d.lgs. n. 36/2023) - euro 33.925,69 (risorsa non soggetta al limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75: dichiarazione congiunta n. 9 del CCNL 21.05.2018, Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie – deliberazione n. 6/SEZAUT/2018/QMIG e parere RGS prot. n. 257831 del 18 dicembre 2018) Compenso incentivante ICI (art. 3, c. 57 della legge n. 662/1996 e art. 59, c. 1, lett. p) del d.lgs. n. 446/1997) - euro 10.000,00 Compensi Istat (art. 70-fer del CCNL del 21.05.2018) - euro 0,00 (risorsa non soggetta al limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75: circolare MEF-RGS n. 16/2012, relazioni illustrativa e tecnica al d.lgs. n. 75/2017, Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie – deliberazione n. 13/2015 e parere RGS prot. n. 257831 del 18 dicembre 2018) Progetto condono edilizio (art. 32, c. 40 del d.l. n. 269/2003) - euro 10.000,00 Compenso incentivante IMU e TARI (art. 1, c. 1091 della legge n. 145/2018) - euro 21.763,57 (risorsa non soggetta al limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75: art. 1, comma 1091 della legge 30.12.2018, n. 145) Contributo per integrazione nell'ANPR delle liste elettorali - euro 2.120,94 Contenzioso tributario (art. 12, c. 1 lett. b) del d.l. n. 437/1996) - euro 0,00	77.810,20
Art. 79, c. 2, lett. a) del CCNL 16.11.2022	Art. 67, c. 3, lett. d) del CCNL 21.05.2018: Importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio	0,00
Art. 79, c. 2, lett. a) del CCNL 16.11.2022	Art. 67, c. 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018: Risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicate	400,00
Art. 79, c. 2, lett. a) del CCNL 16.11.2022	Art. 67, c. 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018: Risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi	0,00
Art. 79, c. 2, lett. a) del CCNL 16.11.2022	Art. 67, c. 3, lett. j) del CCNL 21.05.2018: Importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi	0,00
Art. 79, c. 2, lett. a) del CCNL 16.11.2022	Art. 67, c. 3, lett. k) del CCNL 21.05.2018: Integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e)	0,00
Art. 79, c. 2, lett. b) del CCNL 16.11.2022	Art. 79, c. 2, lett. b) del CCNL 16.11.2022: Un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa	0,00
Art. 79, c. 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022	Art. 79, c. 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022: Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del CCNL 16.11.2022	0,00
Art. 79, c. 2, lett. d) del CCNL 16.11.2022	Art. 79, c. 2, lett. d) del CCNL 16.11.2022: Eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999 (risorsa non soggetta al limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75: relazioni illustrativa e tecnica al d.lgs. n. 75/2017 e parere RGS prot. n. 257831 del 18 dicembre 2018)	3.571,40
Art. 79, c. 3 del CCNL 16.11.2022	Art. 79, c. 3 del CCNL 16.11.2022: Incremento, in base alla propria capacità di bilancio, di una misura complessivamente non superiore	1.575,45

*[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]*



## COMUNE DI POSITANO. Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Parte economica 2025

	allo 0,22 per cento del monte salari 2018 (fondo relativo all'anno 2025 pari allo 0,22% del monte salari 2018 relativo a tutto il personale dipendente escluse le posizioni organizzative) (risorsa non soggetta al limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75: art. 79, commi 3 e 6 del CCNL 16.11.2022)	
Art. 80, c. 1, ultimo periodo del CCNL 16.11.2022	Art. 80, c. 1, ultimo periodo del CCNL 16.11.2022: Risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile (risorsa non soggetta al limite di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75: relazioni illustrativa e tecnica al d.lgs. n. 75/2017 e parere RGS prot. n. 257831 del 18 dicembre 2018)	288,80
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI ANNO 2025</b>	<b>83.645,85</b>

3. Per l'anno 2025 ed anche per gli anni futuri, si procederà a finanziare il fondo destinato agli incarichi di elevata qualificazione per la parte di euro 38.568,40 (euro 112.809,04 – euro 74.240,64) eccedente il relativo fondo 2016 mediante:

- l'impiego dei risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, così come quantificati nelle deliberazioni della Giunta Comunale n. 91 del 14.06.2018, n. 42 del 06.03.2019 e n. 138 del 27.09.2019 (euro 4.543,02 comprensivi di contributi previdenziali a carico Ente ed IRAP pari ad euro 3.360,72 al netto di contributi previdenziali a carico Ente ed IRAP) ai sensi dell'articolo 11-bis, comma 2 del decreto-legge 14.12.2018, n. 135 convertito, con modificazioni, dalla legge 11.02.2019, n. 12 secondo il quale: *“Fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali - Triennio 2016-2018, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario”*;
- l'utilizzo del fondo di euro 539,00 di cui all'art. 79, comma 3 del CCNL 16.11.2022 relativo all'anno 2025 pari allo 0,22% del monte salari 2018 relativo alle sole posizioni organizzative;
- l'impiego delle risorse, pari ad euro 18.053,61, di cui al travaso dal fondo risorse decentrate del personale non dirigente effettuato in sede di contrattazione integrativa - parte economica 2025, in applicazione di quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. u) del CCNL 16.11.2022;
- l'utilizzo di fondi di bilancio per l'importo residuale di euro 16.615,07.

4. Il primo periodo, del comma 2, dell'articolo 23 del decreto legislativo n. 75/2017 recita quanto segue: *“Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.”* L'allegato 1 della circolare MEF-RGS n. 18 del 28.06.2021, ad oggetto: *“Il conto annuale 2020 - rilevazione prevista dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*, prevede *“nel caso del comparto delle Funzioni locali e con riferimento al personale non dirigente, la misura del limite 2016 è da indicare come somma: a. del limite 2016 del fondo per il trattamento accessorio, b. del limite 2016 delle risorse destinate a bilancio per le posizioni organizzative nei comuni senza dirigenza e c. del limite 2016 ai compensi per il lavoro straordinario”*. L'allegato 1 prevede, altresì, che *“Il limite 2016 deve essere in ogni caso computato al netto delle voci 2016 non interessate dalla norma (es. risorse non utilizzate, anche riferite allo straordinario, rilevate a consuntivo dell'anno precedente, incentivi per le funzioni tecniche eccetera)”*. L'articolo 33, comma 2



del decreto-legge 30.04.2019, n. 34 convertito, con modificazioni, dalla legge 28.06.2019, n. 58 dispone, tra l'altro, che: "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018". Dal D.M. 17.03.2020 di attuazione delle disposizioni del decreto-legge n. 34/2019, si evince che resta, comunque, ferma l'irriducibilità per il trattamento accessorio del limite rappresentato dall'importo determinato per l'anno 2016, laddove nella Premessa dello stesso D.M. si legge "Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 1 del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018". Il Comune di Positano, per l'anno 2025 si trova nella seguente situazione: personale in servizio nel medesimo anno (calcolato secondo le indicazioni fornite nella nota MEF - RGS - prot. 179877 del 01.09.2020 – U) inferiore alle unità in servizio al 31.12.2018.

5. Il confronto delle risorse 2025 con quelle del 2016, l'applicazione della decurtazione per rispetto del limite anno 2016 e l'utilizzo delle risorse stabili per gli istituti contrattuali di cui all'articolo 80, comma 1 del CCNL 16.11.2022 sono evidenziati nelle tabelle di seguito riportate:

CONFRONTO		RISORSE 2016 (in euro)	RISORSE 2025 (in euro)
A	Fondo per la contrattazione integrativa: RISORSE STABILI	127.341,43	193.935,86
B	Fondo per la contrattazione integrativa: RISORSE VARIABILI	57.760,85	83.645,85
C	Risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa / elevata qualificazione (Le risorse 2025 sono comprensive di euro 539,00 quale fondo di cui all'art. 79, c. 3 del CCNL 16.11.2022 relativo all'anno 2025 pari allo 0,22% del monte salari 2018 relativo alle posizioni organizzative)	74.240,64	112.809,04
D	Fondo lavoro straordinario	13.000,00	13.000,00
E	TOTALE RISORSE E = A + B + C + D	272.342,92	403.390,75
F	TOTALE RISORSE CHE NON RILEVANO AI FINI DEL RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 (Per l'anno 2016: incentivi di progettazione ex art. 92, c. 5 del d.lgs. n. 163/2006. Per l'anno 2025: risorse di cui all'art. 67, c. 2, lett. a) e b) del CCNL 21.05.2018, incentivi per le funzioni tecniche ex art. 45 del d.lgs. n. 36/2023, compenso incentivante IMU e TARI ex art. 1, c. 1091 della legge n. 145/2018, economie riferite alle prestazioni di lavoro straordinario dell'anno 2024, risparmi della parte stabile del fondo 2024, risorse di cui all'art. 79, c. 1, lett. b) e lett. d), c. 1-bis e c. 3 del CCNL 16.11.2022, maggiore spesa per le P.O. finanziata con l'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e aumento del fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 14, comma 1-bis del decreto-legge 14.03.2025, n. 25 convertito, con modificazioni, dalla legge 09.05.2025, n. 69)	1.310,56	131.694,40
G	TOTALE RISORSE RILEVANTI AI FINI DEL RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 G = E - F	271.032,36	271.696,35
H	DECURTAZIONE RISORSE FONDO ANNO 2025 PER RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016		663,99
I	TOTALE GENERALE RISORSE AL NETTO DELLA DECURTAZIONE PER RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 I = E - H	272.342,92	402.726,76
L	TOTALE GENERALE RISORSE AL NETTO DELLA DECURTAZIONE PER RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 E DELLE RISORSE CHE NON RILEVANO AI FINI DEL RISPETTO DEL LIMITE ANNO 2016 L = E - (F + H)	271.032,36	271.032,36

Le risorse anno 2025 al netto della decurtazione per rispetto del limite anno 2016, per un importo complessivo di euro 402.726,76, vengono ripartite nel seguente modo:

		RISORSE 2025 (in euro)
A	Fondo per la contrattazione integrativa: RISORSE STABILI	193.371,70
B	Fondo per la contrattazione integrativa: RISORSE VARIABILI	83.546,02

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



C	Risorse per remunerare gli incarichi di elevata qualificazione	112.809,04
D	Fondo lavoro straordinario	13.000,00
TOTALE RISORSE E = A + B + C + D		402.726,76

L'utilizzazione delle risorse stabili dell'anno 2025 avviene, prioritariamente, ai sensi dell'articolo 80, comma 1 del C.C.N.L. del 16.11.2022, nel seguente modo:

	ISTITUTI CONTRATTUALI	IMPORTI (in euro)
a)	Risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti	59.519,78
b)	Risorse necessarie per corrispondere le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL del 22.01.2004	11.377,02
c)	Risorse necessarie per corrispondere l'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001	0,00
d)	Risorse necessarie per corrispondere l'indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di incarico di elevata qualificazione, ai sensi dell'art. 37, comma 4 del CCNL del 06.07.1995	0,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI		70.896,80

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2025 DISPONIBILE

	IMPORTI (in euro)
RISORSE STABILI DISPONIBILI (euro 193.371,70 - euro 70.896,80)	122.474,90
RISORSE VARIABILI DISPONIBILI	83.546,02
<b>= FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2025 DISPONIBILE</b>	<b>206.020,92</b>
<small>[Le somme sono da intendersi al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro]</small>	

Articolo 14 del CCNL del 01.04.1999 (lavoro straordinario)	13.000,00
------------------------------------------------------------	-----------

**Art. 42**

**Performance organizzativa ed individuale -  
Differenziazione del premio individuale**

1. La disciplina contenuta nell'articolo 80 comma 2 lettere a) e b) e nell'articolo 81 del CCNL del 16.11.2022 è relativa alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

- Il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di incarichi di elevata qualificazione, è suddiviso per area professionale. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
- Il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni area professionale è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella, sommando i risultati ottenuti:

AREA PROFESSIONALE	PARAMETRO
Operatori	1,00
Operatori Esperti	1,20
Istruttori	1,40

*Handwritten signatures and initials:* Quist, m6h, Lala, [signature], Uil G.R., Uil, ASO



Funzionari	1,50
------------	------

- Le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono rapportate al risultato complessivo di cui al punto precedente ottenendo il valore/punto che moltiplicato per il valore del parametro riferito ad ogni area professionale fa ottenere la quota teorica complessiva per ogni dipendente. La stessa, verrà assegnata ad ogni area/settore, in riferimento al numero di dipendenti ed all'area professionale di appartenenza.

3. In applicazione di quanto riportato al precedente comma 2, le risorse complessivamente destinate alla performance organizzativa ed individuale di euro =74.760,72= sono ripartite, per l'anno 2025, tra le seguenti aree:

Area	Importo assegnato (euro)
Amministrativa	18.233,58
Economico-Finanziaria	8.523,21
Tecnica Manutentiva LL.PP. Pianificazione del Territorio	6.361,97
Tecnica Edilizia Privata	8.523,21
Vigilanza	29.831,23
Attività Produttive e Sociali	3.287,52
Totale	74.760,72

Il valore/punto di cui al precedente comma 2 è fissato in euro 3.044,00.

4. Al fine di garantire il rispetto di quanto prescritto dall'articolo 80, comma 3 del CCNL del 16.11.2022, il fondo di euro =74.760,72= viene suddiviso nel seguente modo:

- fondo per la performance organizzativa: euro =29.760,72=;
- fondo per la performance individuale: euro =45.000,00=.

5. Le risorse per compensare la performance di ciascuna area e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali dell'area.

6. Il 50% del complesso delle risorse destinate alla performance e, comunque, nel rispetto di quanto prescritto dall'articolo 80, comma 3 del CCNL del 16.11.2022, è erogato ai dipendenti di ogni area in funzione della performance individuale, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione. Il restante 50% del complesso delle risorse destinate alla performance e, comunque, nel rispetto di quanto prescritto dall'articolo 80, comma 3 del CCNL del 16.11.2022, è erogato ai dipendenti di ogni area/settore in funzione della performance organizzativa della struttura di appartenenza, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione (punteggio riportato nelle schede di valutazione dei dipendenti per il fattore 1 ad oggetto: "Obiettivi individuali/di gruppo").

7. In applicazione dell'articolo 81 del CCNL del 16.11.2022, il 25% del personale che consegue una valutazione più elevata fruirà di una maggiorazione del 30% della quota teorica del valore medio pro capite della performance individuale. Le risorse occorrenti verranno reperite riducendo in modo proporzionale la quota teorica ottenuta dal restante personale. Tale riduzione avverrà sulla quota della performance individuale. In caso di punteggio pari, per l'accesso al predetto beneficio economico si terrà conto dei seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

- Nessuna fruizione del differenziale nell'anno relativo alla performance;
- Maggiore anzianità di servizio;
- Maggiore anzianità anagrafica.

8. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG e PDO) è effettuata dall'apposito OIV in contraddittorio con il responsabile di EQ.

9. Entro il mese di marzo dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della performance organizzativa ed individuale.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



10. La performance individuale verrà valutata dal Responsabile di Area attraverso la compilazione e la sottoscrizione di apposita scheda di valutazione che verrà consegnata al dipendente, il quale potrà chiedere un incontro di conciliazione avanti al Segretario Comunale con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale o territoriale, qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso.

11. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, le risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

#### Art. 43

##### Indennità per specifiche responsabilità art. 84 CCNL del 16.11.2022

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ ai sensi dell'art. 16 del vigente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del fondo risorse decentrate.

2. L'indennità per specifiche responsabilità è finanziata, per l'anno 2025, con l'importo complessivo di euro =11.000,00= ripartito tra le Aree nel seguente modo:

- Area Amministrativa euro 3.000,00;
- Area Economico-Finanziaria euro 3.000,00;
- Area Tecnica Edilizia Privata euro 3.000,00;
- Area Tecnica Manutentiva euro 1.000,00;
- Area Attività Produttive e Sociali euro 1.000,00.

3. Le indennità per specifiche responsabilità dei singoli dipendenti vengono quantificate secondo le modalità previste dall'allegato Regolamento comunale per l'attribuzione dei compensi per specifiche responsabilità ex art.84 e dell'indennità di funzione ex art.97 del CCNL 2019/2021.

#### Art. 44

##### Indennità condizioni di lavoro

1. Le parti in applicazione dell'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 e dell'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022, nel rispetto degli accordi decentrati vigenti definiti in applicazione:

- dell'Allegato B al D.P.R. 347 del 25.06.1983, degli artt. 37 del CCNL del 14.09.2000 e 41 del CCNL 22.01.2004, relativamente all'indennità di rischio;
- dell'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, relativamente all'indennità di maneggio valore;
- dell'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 01.04.1999 e s.m.i. relativamente all'indennità per attività disagiate;

attribuiscono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- disagiate;
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – euro 15,00.

3. La misura di cui al comma 2 è definita in sede di contrattazione integrativa, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;



b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo risorse decentrate.

5. L'indennità condizioni di lavoro è finanziata, per l'anno 2025, con euro =3.000,00=.

6. Le parti individuano le seguenti fattispecie alternative:

- personale che svolge attività di estumulazione e tumulazione di salme o che manipola sostanze nocive quali rifiuti, vernici, cloro o che impiega veicoli in modo continuo: indennità giornaliera di euro 2,20;
- personale appartenente al servizio di anagrafe e stato civile che risulta addetto ai videoterminali per almeno venti ore settimanali o che svolge servizio al pubblico con afflussi tali da rendere la mansione particolarmente gravosa e che contemporaneamente garantisce l'espletamento del servizio il sabato e la domenica dell'intero anno in caso di decesso: indennità giornaliera di euro 1,80;
- personale che risulta addetto ai videoterminali per almeno venti ore settimanali o che svolge servizio al pubblico con afflussi tali da rendere la mansione particolarmente gravosa: indennità giornaliera di euro 1,00;

7. I dipendenti che usufruiscono dell'indennità condizioni di lavoro vengono individuati da parte di ciascun Responsabile di area.

#### Art. 45

##### Messi notificatori

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 75% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente. Il fondo è finanziato, per l'anno 2025, con euro =400,00=.

2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del responsabile di servizio.

#### Art. 45-bis

##### Fondo per incentivare specifiche prestazioni da legge

1. Il fondo, per l'anno 2025, è costituito nel suo ammontare da una somma di euro =77.810,20=. Tale fondo è finalizzato ad incentivare le specifiche attività e prestazioni appresso indicate e previste da specifiche disposizioni di legge, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018 e dell'art. 79, comma 2, lett. a) del CCNL 16.11.2022:

- Incentivi alle funzioni tecniche (art. 45 del d.lgs. n. 36/2023) - euro 33.925,69;
- Compenso incentivante ICI (art. 3, c. 57 della legge n. 662/1996 e art. 59, c. 1, lett. p) del d.lgs. n. 446/1997) - euro 10.000,00;
- Compensi Istat (art. 70-ter del CCNL del 21.05.2018) - euro 0,00
- Progetto condono edilizio (art. 32, c. 40 del d.l. n. 269/2003) – euro 10.000,00;
- Compenso incentivante IMU e TARI (art. 1, c. 1091 della legge n. 145/2018) - euro 21.763,57;
- Contributo per integrazione nell'ANPR delle liste elettorali - euro 2.120,94;
- Contenzioso tributario (art. 12. c. 1, lett. b) del d.l. n. 437/1996) – euro 0,00.

#### Art. 48

##### Indennità di funzione

1. L'Ente può erogare al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile



fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa.

4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale della Polizia Locale l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

5. Le indennità di funzione dei singoli dipendenti vengono quantificate secondo le modalità previste dall'allegato Regolamento comunale per l'attribuzione dei compensi per specifiche responsabilità ex art.84 e dell'indennità di funzione ex art.97 del CCNL 2019/2021.

6. L'indennità di funzione è finanziata, per l'anno 2025, con l'importo complessivo di euro =6.000,00=.

#### Art. 50

##### Indennità di servizio esterno

1. Al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, certificato dal Responsabile di Area/Comandante di Polizia Locale, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato nella misura di euro 2,00 al giorno.

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. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo risorse decentrate.

4. L'indennità di servizio esterno è finanziata, per l'anno 2025, con l'importo complessivo di euro =3.500,00= e viene liquidata ai dipendenti appartenenti all'area istruttori individuati dal Responsabile di Area/Comandante di Polizia Locale.

5. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora, nell'arco della giornata, siano svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro, che, comunque, sarà riproporzionato alle effettive prestazioni rese (calcolo giornaliero).

6. L'indennità di cui al presente articolo:

- È cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del vigente CCNL;
- 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 (indennità di vigilanza);
- È cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- È cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo risorse decentrate.

8. Il Responsabile di Area/Comandante di Polizia Locale è tenuto a comunicare mensilmente all'ufficio preposto le modalità di svolgimento del servizio esterno, ai fini della liquidazione della presente indennità.

9. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata il mese successivo a quello di svolgimento delle attività.

*Carist*  
*Wleff*

*AR*

*Ciscofp Mla*  
*Uil G. B.*

*Lally BB*