

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di CALVENZANO  
Anno 2025**

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 119 del 17/12/2025, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno 19 dicembre 2025 alle ore 9.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta da:

Il Segretario Comunale: Sig. Brambilla Dott. Fabrizio – Presidente

Il Responsabile Area Amministrazione Generale: Pernigoni Dott.ssa Elisabetta - componente

Il Responsabile dei Servizi Finanziari: Sig.ra Belloni Rag. Francesca - componente

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Sig. ra Rota Deborah – CGIL

Sig.ra Giampapa Alessandra - CISL

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona della Sig.ra Tognoli Claudia

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di CALVENZANO.

*S. B. G. F. 1  
B. G. F.  
N.B.*

**Art. 1**  
**Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di CALVENZANO e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è triennale salvo:
  - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che la contrattazione nazionale demanda alla contrattazione decentrata o al confronto tra le parti si applica quanto sottoscritto nel Protocollo d'Intesa.
6. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di giugno dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

**Art. 2**  
**Formazione ed aggiornamento professionali**

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia.
2. Salvo diversa vigente disposizione legislativa<sup>1</sup>, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari.

<sup>1</sup> L'art. 21-bis del D.L. 50/2017 prevede che "1. Per l'anno 2017, ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il rendiconto 2016 entro il 30 aprile 2017 e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, non si applicano le limitazioni e i vincoli di cui:

a) all'articolo 6, commi 7, 8, fatta eccezione delle spese per mostre, 9 e 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;  
b) all'articolo 27, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.  
2. A decorrere dall'esercizio 2018 le disposizioni del comma 1 si applicano esclusivamente ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il bilancio preventivo dell'esercizio di riferimento entro il 31 dicembre dell'anno precedente e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243.

A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziate previste dal vigente CCNL.

3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 16.11.2022. La delegazione di parte sindacale nelle modalità come previsto dall'art. 5 comma 3 lett. i) può proporre modifiche a tale piano.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.
10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
11. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

### Art. 3

#### Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. Ai sensi dell'art. 98 CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che l'Amministrazione destina uno specifico fondo per il personale appartenente al corpo della Polizia Locale pari a euro 2.000,00 e sono assegnate con delibera di giunta con la quale l'amministrazione provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 CdS.
2. Di tale fondo sono beneficiari gli agenti del corpo di Polizia Locale con funzioni di vigilanza in servizio con rapporto a tempo indeterminato.
3. Tali somme sono suddivise nelle finalità previste dal succitato art. 98 nella percentuale di:



Destinazione	Percentuale	Risorse
Contributi al Fondo Perseo-Sirio	100%	€ 2.000,00
Finalità assistenziali	... %	€

Le risorse di cui al presente comma rilevano ai soli fini delle spese del personale.

4. Le risorse relative ai contributi al Fondo Sirio-Perseo ed alle finalità assistenziali di cui all'art. 98 del CCNL 16.11.2022 sono assegnate proporzionalmente all'orario di lavoro e versate secondo le modalità previste dai rispettivi ordinamenti.

Art. 4 Disciplina del lavoro straordinario
---

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2025 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 2.223,09.
2. Come previsto dall'art. 14 comma 3 del CCNL 1.4.1999 le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.
3. Ai sensi dell'art. 32 comma 2 del CCNL 16.11.2022 l'effettuazione del lavoro straordinario avviene solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e deve essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verifica la capienza del fondo di cui al comma 1 e lo stesso viene ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate. Le risorse vengono nuovamente incrementate a seguito del recupero delle ore di lavoro straordinario effettuate dal dipendente.
4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
5. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 c. 3 del CCNL del 16.11.2022.
6. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascriversi anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL del 16.11.2022.
7. Ai sensi dell'art. 32 comma 7 del CCNL 16.11.2022, a domanda del dipendente il lavoro straordinario può dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Handwritten signatures in black ink, including initials and a name, are visible at the bottom left of the page.

**Art. 5**  
**Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

**Art. 6**  
**Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa**

1. Le parti prendono atto che gli incarichi di Elevata Qualificazione (ex Posizioni Organizzative) sono istituiti e disciplinati da apposito Regolamento approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 132 del 18.12.2019.

**Art. 7**  
**Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative**

1. In applicazione degli artt. 16 e 17, comma 1, del CCNL 16.11.2022 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle EQ sono determinate per l'anno 2025 in un importo pari ad Euro 33.624,04, di cui € 3.500,00 finanziato con le facoltà assunzionali e quindi contenuta nel limite del fondo.
2. Tale somma è incrementata di € 265,77 per l'anno 2025 a valere sulla sola quota del risultato ad incremento della quota dello 0,22 % di cui all'articolo 79 CCNL 16.11.2022.
3. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui precedente comma, una somma non inferiore al 15% è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle EQ, pari ad Euro 5.309,38.
4. Le eventuali economie derivanti da posizioni di EQ non attribuite nell'anno vanno ad incrementare le risorse destinate alla retribuzione di risultato delle EQ in essere.

S. 5  
G.  
D. 6  
Nee.

5. Le risorse di cui al comma 1, decurtate da quelle destinate alla retribuzione di risultato, sono assegnate a ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa tenendo conto dell'avvenuta pesatura delle singole EQ a seguito dell'esperimento delle procedure di confronto di cui all'art. 5 del CCNL 16.11.2022 e tenuto conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e della durata dell'incarico.
6. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi di elevata qualificazione sono soggetti a valutazione annuale da parte del Segretario comunale, sulla base del sistema di valutazione vigente.

**Art. 8**

**Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate**

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente articolo. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti e le somme erogate fino alla data di stipula del presente contratto verranno conguagliate in sede di erogazione della produttività qualora superiori alle somme previste dal presente CCDI.

**Art. 9**

**Riduzione del fondo delle risorse decentrate**

1. Non è prevista nessuna riduzione del fondo del salario accessorio.

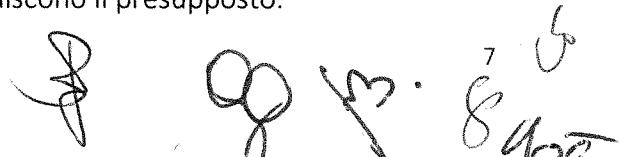
**Art. 10**

**Indennità condizioni di lavoro.**

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 84 bis del CCNL 16.11.2022, costituiscono una percentuale pari al 3,17% del fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale è pari ad euro 1.650,00.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. 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 2,00 ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. Ad ogni dipendente che svolge attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma 1 è dato un "peso" a seconda della gravosità dell'attività svolta per ciascuna delle fattispecie.



5. Per le attività **esposte a rischi** si dovrà far riferimento all’indice di rischio dell’attività come individuato nel DUVR secondo la seguente gradazione:
  - a) indice di rischio basso (peso causale 0)
  - b) indice di rischio medio (peso causale fino a 2)
  - c) indice di rischio alto (peso causale fino a 4)
  - d) indice di rischio molto alto (peso causale fino a 6)
6. Per le attività implicanti il **maneggio di valori** si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:
  - a) fino a 200,00 euro (peso causale 0)
  - b) da 201,00 euro a 500,00 euro (peso causale fino a 2)
  - c) da 501,00 euro a 1.000,00 euro (peso causale fino a 4)
  - d) oltre i 1.001,00 euro (peso causale fino a 6).
7. Per le **attività disagiate** si dovrà far riferimento alla tipologia di attività secondo la seguente gradazione come certificata dal Responsabile del Servizio con apposita Determinazione:
  - a) nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
  - b) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front- office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (peso causale fino a 2)
  - c) improvvissabilità dell’orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale fino a 3)
  - d) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico (peso causale fino a 4)
  - e) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso causale fino a 5)
  - f) ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l’applicazione dell’istituto della turnazione con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana, disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio (peso causale fino a 6)
8. A seguito della fase di valutazione, che viene effettuata dal Responsabile del Settore di appartenenza del dipendente, si calcola la somma di tutti i pesi causali delle singole fattispecie. La misura del rischio dev’essere indicata, in coerenza col vigente DVR, dall’RSPP ed effettuata con un proprio atto dal Responsabile del Settore.
9. Il valore unitario del singolo peso causale è determinato dividendo l’intera somma destinata all’indennità di cui al presente articolo per la somma di tutti i pesi causali divisa per 256.
10. Per determinare il valore dell’indennità si procede a moltiplicare il valore monetario del peso causale in precedenza ricavato per la somma dei pesi causali ottenuti da ciascun dipendente interessato. Se tale valore risultante è inferiore a 1 euro non si attribuisce alcuna indennità, sopra tale soglia invece viene erogata l’indennità giornaliera risultante dall’applicazione dei precedenti commi tenuto conto del limite massimo individuato al precedente comma 3.
11. L’indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori, per tale motivo il valore dell’indennità può variare a seconda delle attività svolte in ogni singola giornata di servizio pur permanendo la sua erogazione nel caso di svolgimento di una delle attività che ne costituiscono il presupposto.



The image shows several handwritten signatures and initials, likely belonging to the responsible parties mentioned in the document. The signatures are in black ink and vary in style. There are also some numerical markings like '7' and '6' near the bottom right.

12. La liquidazione dell'indennità è effettuata annualmente a seguito di relazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività, come previsto dal precedente comma.
13. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022.
14. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022.
15. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 18 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### Art. 11

#### Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno - festivo

1. Al finanziamento dell'**indennità di turno** è destinata, in applicazione dell'articolo 7 del CCNL 16.11.2022, una percentuale pari al 9,61% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale risulta pari ad euro 5.000,00.
2. Per la disciplina dell'**indennità di turno** si fa riferimento all'art. 30 del CCNL 16.11.2022 e in particolare:
  - a) 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 avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
  - b) la distribuzione dei turni è considerata equilibrata ed avvicendata qualora il numero dei turni nell'arco del mese sia per la maggior parte equivalente<sup>2</sup>. Un discostamento superiore al 20% di un singolo turno rispetto agli altri nella sua collocazione antimeridiana, pomeridiana o, se previsto, notturna è oggetto di un'apposita informativa preventiva al fine di attivare la contrattazione prevista dall'art. 7 comma 4 lett. I);
  - c) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - d) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata pari a 30 minuti massimi limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
  - e) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

<sup>2</sup> Parere ARAN 900-22C2. Che principi deve seguire la progettazione dei turni? E quanto al pagamento dell'indennità?

In relazione ai quesiti formulati, riteniamo utile illustrare i seguenti elementi di valutazione:

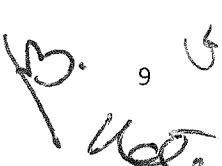
- il principio della "distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni", previsto dall'art. 22 del CCNL del 14.9.200, non necessariamente deve essere interpretato con rigida proporzione aritmetica; il termine "equilibrato" non corrisponde esattamente a "numero identico";

- un ragionevole differenziale tra i turni antimeridiani e quelli pomeridiani (di una o due unità) giustificato da esigenze organizzative non ci sembra che contraddica il concetto di equilibrio;

- nei casi di periodi di assenza nel mese da parte del lavoratore turnista, per malattia o per altre cause legittime, non preclude la corresponsione della indennità di turno per i giorni residui di lavoro nel corso dello stesso mese; il compenso, infatti, è raggagliato alle ore effettive e non al periodo mensile.

B 8 5 O Nte S

- f) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - g) 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.
  - h) 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. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino;
  - i) Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022 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. A tale richiesta deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
  - j) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
    - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c);
    - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c);
    - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c);
3. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista con possibile esclusione, salvo casi di necessità, delle festività infrasettimanali.
  4. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
  5. 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 CCNL 16.11.2022.
  6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
  7. Al finanziamento dell'**indennità di reperibilità** è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 16.11.2022, una percentuale pari al 0,00% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale è pari ad euro 0,00.
  8. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, è:
    - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
    - b) quantificata in € 10,33 lordi (*fino ad € 13,00 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) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente. La possibilità di elevazione dell'arco temporale riferito al mese di cui al precedente comma è oggetto di un'apposita informativa preventiva al fine di attivare la contrattazione prevista dall'art. 7 comma 4 lett. k);
  - d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
  - e) qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
  - f) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
  - g) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale.
9. Il dipendente, di norma e come previsto dall'art. 24 comma 2 del CCNL 21.5.2018, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
10. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
11. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
12. Al finanziamento dell'**indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno** è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 16.11.2022, una percentuale pari al 0% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale risulta pari ad euro 0,00.
13. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
  - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
14. La corresponsione degli importi relativi all'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
15. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
16. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 20 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.



The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are: a stylized 'B', a 'P' with a small 'a' underneath it, a series of three loops that could be initials, and the word 'Note' written in cursive script.

## Art. 12

### Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 16.11.2022, una percentuale pari al 11,53% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale è pari ad euro 6.000,00.
2. L'indennità disciplinata dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionar, che non risultino titolari di incarico di EQ. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.
3. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	15 punti
2 )	Complessità dell'attività	max	15 punti
3)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
Punteggio		max	45 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
  - La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
  - La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.
4. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Le schede di pesatura sono stabilite dal Segretario Generale, di concerto con i responsabili di settore. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 15 punti complessivi.
  5. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:
    - a. somma a disposizione
    - b. somma dei punteggi delle specifiche responsabilità.
    - c. punti attribuiti alla singola specifica responsabilità.

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

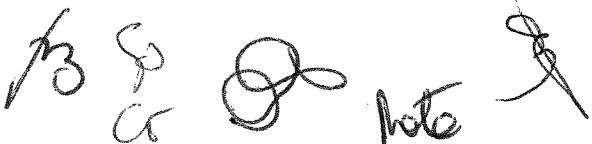
$$A/B*C.$$

6. Il punteggio di ogni singolo dipendente sia per la somma che per l'attribuzione del punteggio individuale è rapportato alla percentuale del part time.
7. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
8. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di

- assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
9. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
  10. Al finanziamento dell'**indennità per specifiche responsabilità** di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una percentuale pari al 3,65% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale risulta pari ad euro 1.900,00.
  11. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 84 del CCNL del 16.11.2022.
  12. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe –n. 3 dipendenti	€ 1.600,00
b) Ufficiale elettorale	
c) Responsabile di tributi	
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	
e) Formatore professionale	
f) Responsabile di archivi informatici	
g) Ufficiale giudiziario – n. 1 dipendente	€ 300,00
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	

13. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
14. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
15. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
16. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
17. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
18. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata annualmente entro il mese di giugno 2026.
19. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 20 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).



**Art. 13**  
**Indennità per il personale della Polizia Locale.**

1. Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente al personale della polizia locale è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, una percentuale pari al 2,15% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale risulta pari ad euro 1.120,00.
2. L'indennità di servizio esterno di cui all'art . 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità<sup>3</sup> debitamente certificate dal Responsabile del Servizio.
4. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 2,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
5. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 10.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata annualmente entro il mese di giugno 2026.
7. Al finanziamento dell'indennità di funzione del personale appartenente al personale della polizia locale prevista dall'art. 97 del CCNL 16.11.2022 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una percentuale pari al 0,00% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza) . Tale percentuale è pari ad euro 0,00.
8. In applicazione del citato art. 97 del CCNL del 16.11.2022 è attribuita al personale di Polizia Locale inquadrato nelle Aree Istruttori, Funzionari che non sia titolare di incarico di EQ, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo (o servizio) da un minimo di € 0,00 fino ad un massimo di € 500,00 annue lorde.
9. Tale responsabilità può essere attribuita unicamente al personale che:
  - a) svolga particolari funzioni formalmente assegnate ai sensi del vigente regolamento regionale;
  - b) tali funzioni devono essere espletate in una specifica struttura.
10. Ad ogni appartenente al personale di polizia locale a seconda del grado rivestito nell'ambito del corpo/servizio viene attribuito un punteggio secondo la seguente tabella:

<sup>3</sup> Si prende in considerazione il mese. Se su 26 giornate lavorative effettive (esclusa qualunque giornata di assenza dal servizio a qualsivoglia titolo) si svolgono almeno 14 giornate con una prestazione parziale o totale in servizio esterno per quel mese l'agente viene considerato come adibito in via continuativa ai servizi esterni e per le giornate di servizio all'esterno spetta l'indennità prevista.

Aree personale di PL	Grado del personale	Peso del grado rivestito
Area Istruttori	Agente di polizia locale	1
	Agente scelto di polizia locale	1,5
	Assistente di polizia locale	2
	Assistente scelto di polizia locale	2,5
	Assistente esperto di polizia locale	3
	Soprintendente di polizia locale	3,5
	Soprintendente scelto di polizia locale	4
	Soprintendente esperto di polizia locale	4,5
Area Funzionari e EQ	Specialista di vigilanza di polizia locale	5
	Vice commissario di polizia locale	5,5
	Commissario di polizia locale	6
	Commissario capo di polizia locale	6,5
	Commissario capo coordinatore di polizia locale	7

11. A seguito della fase di valutazione del grado rivestito si calcola la somma di tutti i pesi delle singole graduazioni. Per l'agente assunto a tempo parziale il punteggio è rapportato alla percentuale del part time.
12. Il valore unitario del grado è determinato dividendo l'intera somma destinata all'indennità di cui al presente articolo per la somma di tutti i valori del grado.
13. Per determinare il valore dell'indennità si procede a moltiplicare il valore monetario del peso del grado rivestito in precedenza ricavato per la somma dei pesi riferiti al grado rivestito ottenuto da ciascun dipendente interessato. Se tale valore risultante è inferiore al valore minimo indicato al precedente comma 8 non si attribuisce alcuna indennità, sopra tale soglia invece viene erogata l'indennità giornaliera risultante dall'applicazione dei precedenti commi tenuto conto del limite massimo individuato al precedente comma 8.
14. L'indennità di cui al comma 7 è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.
15. L'indennità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata in quote mensili suddividendo il valore della seguente tabella per 12:

Aree personale di PL	Grado del personale	Numero di Agenti	Valore complessivo dell'indennità
Area Istruttori	Agente di polizia locale		
	Agente scelto di polizia locale		
	Assistente di polizia locale		
	Assistente scelto di polizia locale		
	Assistente esperto di polizia locale		
	Soprintendente di polizia locale		
	Soprintendente scelto di polizia locale		
	Soprintendente esperto di polizia locale		
	Specialista di vigilanza di polizia locale		
	Vice commissario di polizia locale		

Area	Commissario di polizia locale		
Funzionari e EQ	Commissario capo di polizia locale		
	Commissario capo coordinatore di polizia locale		
TOTALE			

16. La corresponsione dell'indennità avviene mensilmente ed è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

Per l'anno 2025, l'indennità verrà erogata annualmente entro il mese di giugno 2026.

17. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 20 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### Art. 14

##### Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Al finanziamento delle attribuzioni dei differenziali stipendiali (che si configurano come progressione economica nell'area) per l'anno 2025, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, l'ett.a), del CCNL 16.11.2022, è destinata una percentuale pari al 0,00% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste dal presente articolo). Tale percentuale è pari ad € 0,00.
2. Le parti danno atto che:
  - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro aree con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali:

Area	Misura lorda annua differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali attribuibili
Funzionari ed EQ	1.600,00	6
Istruttori	750,00	5
Operatori Esperti	650,00	5
Operatori	550,00	5

- b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella allegata al CCNL 16.11.2022;
- c) ai sensi dell'art. 15, comma 3, del CCNL 16.11.2022 in caso di progressione verticale fra

S. S. P. S. M. 15

categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;

- d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
- 3. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in relazione alle risorse annualmente assegnate, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, secondo la metodologia adottata e con riferimento, di norma, ai dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CDI in cui sono attribuite e sono in possesso dei requisiti sotto indicati.
- 4. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **due anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- 5. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora 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.
- 6. La progressione economica viene attribuita sulla base di una graduatoria unica per tutto il personale avente diritto, con l'attribuzione dei differenziali economici nella misura definita annualmente per ogni categoria/Area di inquadramento. La graduatoria diventa definitiva dopo 5 giorni dalla sua comunicazione, ferma restando la possibilità, entro tale termine, di presentare istanza scritta di riesame del proprio punteggio. Trascorso tale periodo, l'ente provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
- 7. Attribuzione dei punteggi:

$$\text{Punteggio totale} = \text{Punteggio valutazione} \times 80\% + \text{Punteggio esperienza} \times 20\%$$

A) VALUTAZIONE peso 80%	
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	Punteggio 80 = viene attribuito il punteggio max 80 punti alla valutazione individuale con punteggio 100 ed in proporzione verranno calcolati gli altri punteggi 80:100 punteggio max individuale=x: punteggio valutazione individuale

B) ESPERIENZA PROFESSIONALE peso 20%	
Esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente <b>economico</b> , con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella	Punteggio 20 = viene attribuito il punteggio max 20 al dipendente con il maggior numero di anni maturati nella categoria economica ed in proporzione gli altri punteggi

3 8  
G A D. M. 9

<p>stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di compatti diversi</p>	
--	--

8. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale **minima pari al 90%** del massimo ottenibile nel citato triennio.
9. In caso di attribuzione di progressione economica verticale dell'ambito del medesimo anno, il lavoratore non accederà alla progressione orizzontale, e si provvederà allo scorrimento della graduatoria.
10. In caso di parità la progressione orizzontale verrà assegnata a:
  - a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
  - b) maggior numero di anni con il medesimo differenziale stipendiale/ categoria economica di inquadramento;
  - c) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità complessiva di servizio a tempo indeterminato nell'Ente di appartenenza;
  - d) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di servizio complessiva ed a tempo indeterminato nella Pubblica Amministrazione.
11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 18 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### Art. 15

#### Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Al finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, è destinata una percentuale pari al 34,97% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza) , per un importo pari ad euro 18.200,00.
2. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "*L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.*". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 80 del CCNL

S. J.  
G. 17  
f. nee

del 16.11.2022 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto che ne sono parte integrante.

3. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti:
  - a) risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (incentivo funzioni tecniche) pari ad € 10.000,00;
  - b) risorse destinate all'erogazione dei compensi professionali dovuti all'Avvocatura interna a seguito di Sentenza favorevole all'Ente in base all'art. 27 del CCNL 14.9.2000 pari ad € 0,00;
  - c) risorse destinate al recupero evasione IMU e TARI in attuazione dell'articolo 1, comma 1091, della Legge 30/12/2018 n. 145, pari ad € 8.200,00;
  - d) risorse destinate al compenso per il processo tributario in attuazione dell'art. 15, comma 2-bis, del D.Lgs. 546/1992 pari ad € 0,00;
  - e) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT in base all'art. 70-ter del CCNL 21.5.2018 pari ad € 0,00;
  - f) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, del D.L. 269/2003 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria) pari ad € 0,00;
  - g) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 riguardanti i contratti di sponsorizzazione pari ad € 0,00.
4. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 si rinvia ad apposito accordo che costituisce parte integrata e sostanziale del presente contratto.
5. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute sono considerate economie di bilancio.
6. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

#### Art. 16

#### Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. Il finanziamento delle risorse destinate ai messi notificatori di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, è pari al 0% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza) per un importo pari ad euro 0,00.
2. Le parti prendono atto che in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con proprio atto di natura regolamentare, l'amministrazione ha previsto una quota parte pari al 0,00% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria destinandola all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori in proporzione alle notificazioni effettuate da ciascuno.

**Art. 17**  
**Welfare integrativo**

1. Le parti concordano che la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti può costituire una leva importante per migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti stessi.
2. Sono beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti ai quali si applica il CCNL comparto funzioni locali, compresi i titolari di posizioni organizzative, a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale e abbiano conseguito una valutazione non negativa nell'anno di riferimento, maggiore/uguale a 60/100, ad esclusione dei dipendenti dell'area della polizia locale in quanto già beneficiari di prestazioni previdenziali integrative (Fondo Perseo – art. 3).
3. E' destinata al finanziamento di iniziative welfare integrativo una quota del 12,10% delle risorse del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 pari a € 6.300,00.
4. Il budget complessivo destinato annualmente in sede di contrattazione integrativa alla presente finalità viene suddiviso in parti uguali fra tutti i dipendenti aventi diritto.
5. Il piano welfare verrà erogato, nel rispetto dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022, mediante una o più delle seguenti tipologie di prestazioni:
  - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
  - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
  - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
  - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
  - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
6. L'effettiva erogazione avverrà contestualmente alla liquidazione delle risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo.
7. Per l'anno 2025 viene riconosciuto al personale dipendente avente diritto un benefit welfare pari a € 600,00 annui a persona da riparametrare al periodo di effettiva presenza in servizio e al rapporto di lavoro dei dipendenti (part-time o tempo pieno).

**Art. 18**  
**Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo**

1. Il finanziamento delle risorse destinate al finanziamento delle risorse variabili del fondo art. 79 CCNL 16.11.2022, è pari al 0,00% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza) per un importo pari ad euro 0,00.
2. Si prende atto che, con le risorse del precedente comma vengono finanziati i seguenti progetti:

Progetto	Uffici/Servizi interessati	Risorse

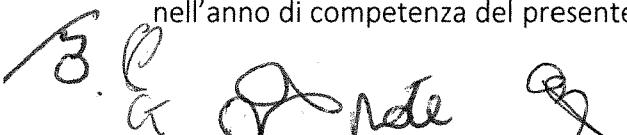
*SP* *GG* *B. 19* *f*

3. Le risorse di cui al comma precedente verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica del responsabile del settore della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti, nel mese di giugno 2026.
4. Al personale dell'area di vigilanza per i progetti di cui all'art 26, comma 2, lett. g) e m) della L.R. 4/2003, indipendentemente dall'eventuale finanziamento regionale di parte del progetto, sono destinate per l'estensione del servizio nella fascia serale e notturna e per l'incremento dei servizi festivi, in aggiunta alla retribuzione ordinaria o straordinaria, in applicazione dell'art. 98 e 79 del CCNL del 16.11.2022, risorse derivanti dall'art. 208 del codice della strada, commi 4 lett. c) e 5, del D.Lgs. 285/1992 in relazione al numero degli interventi prestati ed ai risultati ottenuti dovuti all'estensione del presidio del territorio e tenuto conto della particolare gravosità del servizio prestato.
5. Il finanziamento dei progetti di cui al comma precedente in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022 pari al 0% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza) per un importo pari ad euro 0,00.
6. Le risorse di cui al comma precedente verranno corrisposte a consuntivo entro il mese di giugno 2026, previa verifica del responsabile del settore della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti.
7. Le somme destinate alla corresponsione degli specifici progetti finanziati dalla parte variabile del fondo di produttività costituiscono la parte non prevalente delle stesse escluse le risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere c), f), g).

#### Art. 19

#### Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 16.11.2022 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 14 previste per l'anno di competenza) rappresenta il 22,82% di tali risorse, pari ad euro 11.879,95.
2. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio di cui al comma 1 e unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del comma 3 dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022 costituiscono la parte prevalente del complesso risorse variabili del fondo per il salario accessorio.
3. Il 40% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
4. Preso atto dei primi tre commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance.
5. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022 si conviene di assegnare alla performance individuale il 40% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
6. Le risorse vengono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa.



Handwritten signatures and initials, likely belonging to the author or relevant officials, are present at the bottom left of the page.

- Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui all'art. 81 comma 2 del CCNL 16.11.2022.
7. Ad una percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente per un importo complessivo pari a 129,60 euro.
  8. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:
    - a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
    - b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
    - c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.
  9. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022 e sottratte le somme di cui al comma 7, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance è pari ad euro 11.750,35.
  10. Tale importo viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo il numero dei dipendenti, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. 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;
  11. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale:
    - a) per il 60% in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance;
    - b) per il 40 % in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance.
  12. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'OIV o dal Nucleo di Valutazione.  
La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (o OIV) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore (o dall'ufficio di controllo di gestione) in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP con esclusione di quanto finanziato dal precedente art. 18. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Tale importo tra i dipendenti viene suddiviso per la somma nel settore dei parametri di cui al comma 10 lett. b) ed il risultato così ottenuto viene moltiplicato per lo stesso parametro individuale. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.
  13. L'erogazione del restante 40 % delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale

assistenza di un rappresentante sindacale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione;

- a) per l'erogazione di tale quota si procede moltiplicando la valutazione individuale per il parametro di cui alla tabella contenuta nel precedente comma 10, lett. b). I risultati così ottenuti vengono sommati per tutti dipendenti del settore, le risorse destinate alla valutazione individuale sono divise per tale somma dando come risultato un valore unitario che viene infine moltiplicato per la valutazione di ciascun dipendente calcolata applicando il parametro della categoria di appartenenza.
  - b) prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno;
  - c) per espressa previsione di legge i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.
  - d) la scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del settore. Per tali finalità non sono considerati assenza i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie.
14. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle 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 rapportando il punteggio individuale di cui al comma 10 lett. b).
15. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di giugno dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.
16. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo qualora siano determinati dalla parziale erogazione delle risorse destinate a tal fine dall'art. 79 commi 2 e 3 confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

Art. 20 Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate
--

1. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali storiche, quindi con esclusione di quelle previste per l'anno corrente, secondo la disciplina dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022

2.

Finalità del compenso	Percentuale	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	8,88%	€ 4.622,38
Compenso per erogazione della performance organizzativa	13,69%	€ 7.127,97
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	0,25%	€ 129,60
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	0,00%	€ 0,00

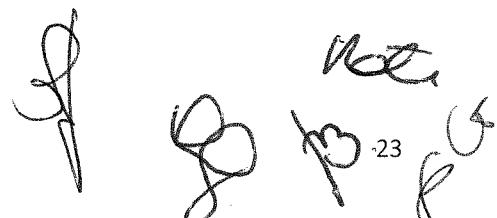
Indennità di turno	9,61%	€ 5.000,00
Indennità di reperibilità.	... %	€
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno	... %	€
Indennità per particolari condizioni di lavoro	3,17%	€ 1.650,00
Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno.	... %	€
Indennità per specifiche responsabilità	11,53%	€ 6.000,00
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	3,65%	€ 1.900,00
Indennità per il servizio esterno personale PL	2,15%	€ 1.120,00
Indennità di funzione personale PL	... %	€
Indennità funzionari ex 8^ qualifica funzionale	... %	€
Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione	... %	€
Risorse destinate ai messi notificatori	... %	€
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	34,97%	€ 18.200,00
Progetti specifici finanziati	....%	€
Progetti per la Polizia Locale	%	€
Welfare integrativo	12,10%	€ 6.300,00
<b>TOTALE</b>	<b>100 %</b>	<b>€ 52.049,95</b>

**Art. 21**  
**Personale in distacco sindacale**

- Al personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 4.12.2017, verrà garantito quanto disposto dalle vigenti norme contrattuali, anche in relazione a quanto disposto dell'art. 71 della Legge n. 133/2008. In particolare il trattamento accessorio legato alla produttività o alla retribuzione di risultato, in applicazione del comma 3 del citato articolo, è attribuito in base all'apporto partecipativo del dirigente sindacale al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

**Art. 22**  
**Disposizione finale**

- Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
- Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salvo diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom right of the page, including a signature of 'Natale' and initials 'G', 'P', 'B', 'C', and 'G'. There is also a small handwritten note '23' next to one of the signatures.

Calenzano, il 18/12/2025

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Il Segretario Comunale:  
Sig. Brambilla Dott. Fabrizio

Fabrizio Brambilla

Il Responsabile dell'Area Amministrazione Generale:  
Sig.ra Pernigoni Dott.ssa Elisabetta

E. Pernigoni

Il Responsabile dei Servizi Finanziari:  
Sig.ra Belloni Rag. Francesca

Francesca Belloni

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U. :

Sig.ra Tognoli Claudia

Claudia Tognoli

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Sig.ra Rota Deborah – CGIL

Deborah Rota

Sig.ra Giampapa Alessandra – CISL

Alessandra Giampapa

B P  
G M

**Allegato A**  
**Costituzione del fondo del Salario Accessorio**

ART. 1

Ammontare del fondo di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito per la parte stabile con determinazione del Responsabile dei Servizi Finanziari n. 63 del 28/10/2025 R.G. 352 e per la parte variabile dall'Amministrazione Comunale con deliberazione G.C. n. 116 del 03/12/2025. Nella medesima delibera di G.C. n. 116/2025 è stato previsto l'incremento della parte stabile di € 6.300,00 nel rispetto dell'art. 14 c. 1 bis D.L. 25/2025.
2. Tale fondo per la sua parte stabile risulta, pertanto, costituito:
  - a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2018 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL;
  - b) dall'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22.1.2004 pari allo 0,20% del Monte Salari dell'anno 2001 qualora tali risorse non siano state utilizzate nell'anno 2018;
  - c) dall'importo pari alle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.5.2018 e del CCNL 16.11.2022 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo per il personale attualmente in servizio;
  - d) dagli incrementi contrattuali CCNL 21.05.2018 e CCNL 16.11.2022 (€ 83,20 e € 84,50);
  - e) dall'importo corrispondente alla RIA e agli assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente;
  - f) dai trattamenti economici più favorevoli in essere alla data di sottoscrizione del primo contratto al personale cessato l'anno precedente;
  - g) dell'importo per il personale trasferito l'anno precedente;
  - h) di un importo pari alla riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario;
  - i) di un importo pari alla quota individuale media al fondo del salario accessorio dell'anno precedente al fondo di riferimento per ogni persona assunta nel corso dell'anno precedente, in caso di incremento della dotazione organica;
  - j) incremento dei differenziali stipendiali tra B3 e B1 e D3 e D1 con decorrenza alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione;
  - k) incremento di cui all'art. 14 comma 1 bis D.L. 25/2025 non superiore al 48%.

f  
g  
h  
25  
G

Ammontare delle RISORSE STABILI	
2.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2017.
2.b	Risorse destinate alle Alte Professionalità e non stanziate.
2.c	Importo delle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.5.2018 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo di cui al comma 2 lett. a) del presente articolo (CCDI 2017) per il personale attualmente in servizio.
2.d	Integrazione del fondo CCNL 21.05.2018 e CCNL 16.11.2022
2.e	RIA e agli assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente
2.f	Trattamenti economici più favorevoli in essere alla data di sottoscrizione del primo contratto al personale cessato l'anno precedente
2.g	Integrazione del fondo per il personale trasferito l'anno precedente
2.h	Riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario
2.i	Integrazione incrementi dotazione organica
2.j	Incremento del fondo differenziali
2.k	Incremento di cui all'art. 14 comma 1 bis D.L. 25/2025 non superiore al 48%
TOTALE RISORSE STABILI	
	€ 65.033,01

3. Il fondo di cui al comma precedente risulta ridotto delle somme:

- a) riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dello sforamento del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017;
- b) riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dell'aumento delle risorse a disposizione per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle EQ;
- c) riduzione del fondo del salario accessorio a seguito di trasferimento del personale per processi di delega di funzioni.

*B S  
a O&S Note J*

Riduzione delle RISORSE STABILI		
2.a	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dello sforamento del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017	- €
2.b	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dell'aumento delle risorse a disposizione per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative	- €
2.c	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito di trasferimento del personale per processi di delega di funzioni	- €
TOTALE RIDUZIONE RISORSE STABILI		- € 0,00
TOTALE RISORSE STABILI A SEGUITO DELLA RIDUZIONE		€ 65.033,01

4. Il fondo di cui al comma 1 per la sua parte variabile risulta, pertanto, costituito:

- a) dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività);
- b) dalla quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;
- c) dalle 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;
- d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), 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;
- e) dai risparmi del fondo lavoro straordinario nell'anno precedente;
- f) dalle risorse destinate all'incentivo dei messi notificatori;
- g) dalle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;
- h) dall'integrazione delle risorse sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, con esclusione della dirigenza;
- i) dalle risorse ex art. 67 c. 5 lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale;
- j) dalle risorse derivanti dagli obiettivi di riorganizzazione e fusione delle camere di commercio;

27

6

- k) dalle integrazioni delle risorse a seguito del trasferimento del personale nell'anno in cui avviene il trasferimento;
- l) dalle risorse residuate dall'applicazione degli istituti contrattuali previsti nell'anno precedente (risparmi fondo di produttività);
- m) per il solo anno 2018 delle risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004) e non utilizzate negli anni precedenti;
- n) progetti personale polizia locale finanziati con proventi multe;
- o) incremento art. 79 c. 3 e 5 CCNL 16.11.2022 per l'anno 2025.

Ammontare delle RISORSE VARIABILI	
4.a	Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività)
4.b	Risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98
4.c	Specifiche disposizioni di legge
4.d	RIA del personale cessato per l'anno di cessazione
4.e	Risparmi del fondo lavoro straordinario
4.f	Incentivo per i messi notificatori
4.g	Trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco
4.h	1,2% del monte salari dell'anno 1997
4.i	Risorse ex art. 67 c. 5 lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento
4.j	Risorse derivanti dagli obiettivi di riorganizzazione e fusione delle camere di commercio
4.k	Integrazioni delle risorse a seguito del trasferimento del personale nell'anno in cui avviene il trasferimento
4.l	Risparmi fondo di produttività
4.m	(per il solo anno 2018) Risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004) e non utilizzate negli anni precedenti.
4.n	Progetti di vigilanza
4.o	Incremento art. 79 c. 3 e 5 CCNL 16.11.2022 anno 2025
TOTALE RISORSE VARIABILI	
	€ 31.777,75

B P  
C O O Note S

1. Il fondo di cui al comma 1 risulta pertanto costituito dalle seguenti somme:

Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE	
Totale Risorse Stabili	€ 65.033,01
Riduzione delle Risorse Stabili	€ 0,00
Totale delle risorse variabili	€ 31.777,75
<b>TOTALE FONDO ANNO 2025 art. 79 CCNL 16.11.2022</b>	<b>€ 96.810,76</b>
Totale delle risorse da depurare in quanto non soggette ai fini del rispetto del limite dell'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017	€ 41.428,54

2. Il fondo per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, comprensivo della maggiorazione della retribuzione di posizione del Segretario Comunale, risulta così composto:

Retribuzione di Posizione e di Risultato delle P.O.	
Totale delle risorse stanziate per il pagamento della Retribuzione di Posizione	€ 28.580,43
Fondo per il pagamento della retribuzione di Risultato pari al 15% del totale	€ 5.043,61
Maggiorazione indennità di posizione del Segretario Comunale (quota comune)	€ 0,00
Incremento art. 79 c. 3 e 5 CCNL 16.11.2022 anno 2025 non soggetto al limite	€ 265,77
<b>TOTALE delle risorse per il pagamento delle EQ</b>	<b>€ 33.889,81</b>
Totale delle risorse da depurare in quanto non soggette ai fini del rispetto del limite dell'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017 - incremento art. 79 c. 3 e 5 CCNL 16.11.2022 anno 2025 non soggetto al limite	€ - 265,77

3. Ai fini della verifica del rispetto del limite previsto dall'articolo 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 si verifica che la somma delle risorse previste per il pagamento della Retribuzione di Posizione e di Risultato delle EQ sommata al fondo per il salario accessorio nelle sue parti soggette al limite non superi la somma delle stesse voci come costituite nell'anno 2016:

Verifica del limite dell'articolo 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017	
Totale del fondo EQ sommato al fondo del salario accessorio 2025 e depurato dalle voci non soggette alla verifica	€ 89.006,26
Totale del fondo EQ sommato al fondo del salario accessorio 2016, integrato di € 3.500,00 facolta' assunzionali, € 1.135,11 incremento dotazioni organiche e depurato dalle voci non soggette alla verifica	€ 89.006,26
<b>Differenza 2025/2016</b>	<b>€ 0,00</b>

*[Handwritten signatures and initials]*

4. Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali negli anni precedenti relativamente al personale in servizio al costo attuale, quelle destinate al personale educativo per la corresponsione della specifica indennità per gli importi definiti negli articoli 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1, del CCNL del 5.10.2001 e quelle per i reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999 al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

## ART. 2

### Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.
2. Sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro. Per l'anno 2025 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D	€ 46,95
Categoria C	€ 41,46
Categoria B	€ 35,58
Categoria A	€ 29,31

Per un totale annuo complessivo di € 6.445,18.

*B. f  
co Note*

### ART. 3

#### Ulteriore depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

1. Le risorse economiche **già destinate alla progressione orizzontale** all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
  - a) cessato dal servizio;
  - b) che ha avuto una **progressione verticale** relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;
  - c) che è stato inquadrato in una **categoria o posizione giuridica superiore** in applicazione di **disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro**.
3. In caso di **mobilità esterna** non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale **ceduto ad altri enti**, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale **acquisito per mobilità nell'organico dell'ente**.
4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al **loro costo attuale**.
5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione dei commi precedente art. 4 è pertanto depurata per l'importo totale di **€ 38.315,64**;
6. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è ulteriormente ridotto dalle risorse destinate al finanziamento:
  - dell'indennità dovuta al **personale educativo** secondo gli importi definiti negli articoli 31, comma 7 del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1 del CCNL del 5.10.2001;
  - per i **reinquadramenti** previsti dal CCNL del 31.3.1999;per un importo complessivo di: **€ 0,00**

Il totale del fondo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito delle decurtazioni obbligatorie degli art. 2 e 3 ammonta:

**€ 52.049,95**

*f  
della 6  
D 31  
no 8*

