COMUNE DI CATANZARO

STIPULA CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PERSONALE DI COMPARTO (NON DIRIGENTE)

PARTE ECONOMICA 2025

L'anno **2025**, il giorno **18** del mese di **novembre**, alle ore **9:30** nei locali del Settore Personale e Organizzazione del Comune di Catanzaro, la Delegazione Trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dott. Antonino Ferraiolo;

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

- Torchia Antonio Luca (Coordinatore)
- Caloiero Sabrina
- Canino Natale
- Chiarella Rosa
- Farrelli Giacomo
- Fiorentino Alessio
- Gualtieri Pasqualina
- Manfredi Fabio
- Martino Phaedra
- Rosi Giuseppina
- Scumaci Maria
- Verdoliva Patrizia

Struttura Territoriale, composta dai rappresentanti delle seguenti sigle:

FP CGIL: Antonio Meliti;

CISL FP: Tommaso Scozzafava;

UIL FPL: Walter Bloise/Mancuso Anna Rita;

CSA: Giuseppe Campanaro;

Riunita a tavoli separati con le OO.SS. CGIL _ CISL _UIL e CSA e i Componenti la RSU;

VISTO il CCNL del comparto Funzioni Locali del 16/11/2022;

VISTA l'Ipotesi di CCI 2023-2025 del personale del comparto - Parte Economica 2025 sottoscritta, in conformità a quanto previsto dal nuovo CCNL di comparto del 16/11/2022, in data 30 settembre 2025;

VISTO il parere favorevole sulla citata Ipotesi di Contratto Integrativo rilasciato dal Collegio dei Revisori il 22/10/2025 (RG prot. n. 110673 del 22/10/2025);

VISTA la deliberazione n. 609 del 7/11/2025 con la quale, considerata la conformità dell'ipotesi di accordo alle linee di indirizzo fornite con propria precedente deliberazione e acquisito il sopra riportato parere del Collegio dei Revisori, la Giunta Comunale ha autorizzato la stipula dell'accordo definitivo;

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE
IL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA 2025
DEL PERSONALE DI COMPARTO

come appresso trascritto

LE PARTI APPROVANO

1. I criteri che disciplinano il riconoscimento degli incentivi per il recupero dell'evasione tributaria ex art. 1, comma 1091 legge n.145/2018 e al personale non avvocato che assiste l'ente nei processi tributari per come riportati nella bozza di regolamento allegata in stralcio al presente accordo (**All. 1**) precisando che gli stessi costituiscono parte integrante del Contratto Collettivo Integrativo normativo 2023-2025;

2. L'allegato CCI Economico 2025 **(All. 2),** con evidenza della distribuzione del fondo risorse e delle integrazioni e precisazioni sui seguenti istituti contrattuali previsti nel CCI normativo 2023-2025:
   - *art. 17 – differenziale del premio individuale. I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi*
   - *Welfare: dichiarazione a verbale.*

3. l'allegato prospetto economico **(All. A)** riportante la distribuzione del Fondo risorse, con specifica previsione, in coerenza alle direttive di Giunta alla parte pubblica, di effettuare anche nel 2025 le progressioni economiche orizzontali, in misura stabilita tra le parti pari al 50% della spesa degli aventi diritto.

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL POTENZIAMENTO DELLE RISORSE STRUMENTALI DELL'UFFICIO TRIBUTI E DEL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE DIPENDENTE COINVOLTO NEL PROCEDIMENTO DI RECUPERO EVASIONE E DEL PERSONALE NON AVVOCATO CHE ASSISTE L'ENTE NEI PROCESSI TRIBUTARI (Art. 1, comma 1091 Legge n.145/2018).

(…)

Art. 3
(Costituzione del gruppo di lavoro)

oggetto di contrattazione ex art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018

1. Ciascun gruppo di lavoro è costituito sulla base delle specifiche competenze tecnico-specialistiche necessarie al raggiungimento degli obiettivi stabiliti ed assegnati.

2. All'atto della costituzione di ciascun gruppo di lavoro si procede ad individuare un coordinatore e a precisare le attività che ogni componente presta, quali, a titolo esemplificativo, il ruolo svolto, gli strumenti da utilizzare, la metodologia di lavoro e l'obiettivo da raggiungere.

3. Eventuali modifiche alla composizione di un gruppo di lavoro possono essere apportate su disposizione del Dirigente del Settore Servizi Finanziari, Bilancio, Tributi, Partecipate che a tal fine provvede o di sua iniziativa o su indicazione del Coordinatore del gruppo di lavoro. In ogni caso nel provvedimento che procede alle modifiche sono evidenziate le motivazioni.

4. Al fine di valorizzare la professionalità dei dipendenti, laddove non siano coinvolti tutti i dipendenti dell'Ufficio Tributi del Settore Servizi Finanziari, Bilancio, Tributi, Partecipate, l'individuazione dei soggetti che costituiscono il gruppo di lavoro, deve uniformarsi ai criteri della rotazione e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, nel rispetto delle competenze specialistiche richieste per ogni specifica attività.

Art. 4*
(Ripartizione del compenso incentivante all'interno del gruppo di lavoro)

oggetto di contrattazione ex art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018

1. All'inizio dell'esercizio successivo a quello di costituzione del fondo, il Coordinatore del gruppo di lavoro effettua una relazione dettagliata sulle concrete attività svolte da ciascuno dei componenti del gruppo di lavoro al fine di definire i maggiori accertamenti dell'imposta municipale propria (IMU) e della tassa sui rifiuti (TARI), nonché, le risorse derivanti dalla condanna della controparte, nei processi tributari, alle spese di giudizio liquidate in sentenza e passate in giudicato. Nella relazione è riportato l'ammontare degli importi distribuibili calcolato sulla base di quanto disposto dal precedente articolo 2. Dalla relazione deve risultare il livello di responsabilità professionale connesso alla specifica prestazione svolta ed il contributo apportato da ciascuno dei dipendenti coinvolti. La relazione si conclude con una proposta di ripartizione delle somme a disposizione tra i vari componenti del gruppo di lavoro e deve essere approvata dal Dirigente del Settore Servizi Finanziari, Bilancio, Tributi, Partecipate, per poi confluire nella relazione sulla performance sottoposta all'approvazione del Nucleo di valutazione o di altro organismo equivalente.

2. Qualora il coordinatore del progetto coincida con un incaricato di area di posizione organizzativa l'ammontare derivante dalla sua partecipazione all'attività di recupero dell'evasione è da aggiungersi alla retribuzione di risultato.

3. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo sono attribuiti al personale dell'Ente nell'ambito delle seguenti tabelle di equivalenza (vedi CCI anno 2024) e delle seguenti percentuali massime:

Tabelle di equivalenza (vedi CCI anno 2024)

- Area degli Operatori: 0,95
- Area degli Operatori Esperti: 1,03
- Area degli Istruttori: 1,13
- Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni: 1,32

4. La suddivisione dell'incentivo per il gruppo di lavoro accertamenti IMU e TARI deve essere effettuata sulla base dei coefficienti di ripartizione dell'incentivo di cui alla tabella di equivalenza sopra riportata, tenuto conto anche del numero delle pratiche lavorate, nell'anno di riferimento dell'incentivo:

- Fascia 1) almeno n° 500 pratiche provvedimenti/riscossioni: incentivo 100%;
- Fascia 2) almeno n° 350 pratiche provvedimenti/riscossioni: incentivo 80%;
- Fascia 3) almeno n° 250 pratiche provvedimenti/riscossioni: incentivo 60%;
- Fascia 4) almeno n° 100 pratiche provvedimenti/riscossioni: incentivo 40%;
- Fascia 5) al di sotto n° 50 pratiche provvedimenti/riscossioni: l'incentivo non viene erogato;

5. La suddivisione dell'incentivo per il Dirigente del Settore Servizi Finanziari, Bilancio, Tributi, Partecipate e per il Funzionario E.Q. Responsabile Ufficio IMU o TARI deve essere effettuata sulla base della percentuale media di incentivo riconosciuto al rispettivo gruppo di lavoro, nell'anno di riferimento dell'incentivo:

Percentuali massime componenti del gruppo di lavoro accertamenti IMU e TARI

- Dirigente del Settore Servizi Finanziari, Bilancio, Tributi, Partecipate: fino al 10%;
- Funzionario E.Q. Coordinatore del Progetto: fino al 5%;
- Funzionario E.Q. Responsabile Ufficio IMU o TARI fino al 10%;
- Gruppo Tributi (personale dell'Ufficio Tributi): fino al 70%;
- Gruppo altro personale: fino al 5%.

6. La suddivisione dell'incentivo per il gruppo di lavoro contenzioso tributario deve essere effettuata sulla base dei coefficienti di ripartizione dell'incentivo di cui alla tabella di equivalenza sopra riportata, tenuto conto anche del numero delle pratiche lavorate, nell'anno di riferimento dell'incentivo:

- Fascia 1) almeno n° 60 contenziosi tributari con vittoria di spese: incentivo 100%;
- Fascia 2) almeno n° 50 contenziosi tributari con vittoria di spese: incentivo 80%;
- Fascia 3) almeno n° 40 contenziosi tributari con vittoria di spese: incentivo 60%;
- Fascia 4) almeno n° 20 contenziosi tributari con vittoria di spese: incentivo 40%;
- Fascia 5) al di sotto n° 20 contenziosi tributari con vittoria di spese: l'incentivo non viene erogato.

7. La suddivisione dell'incentivo per il Dirigente del Settore Servizi Finanziari, Bilancio, Tributi, Partecipate e per il Funzionario E.Q. Responsabile Ufficio IMU o TARI deve essere effettuata sulla base della percentuale media di incentivo riconosciuto al rispettivo gruppo di lavoro, nell'anno di riferimento dell'incentivo:

Percentuali massime componenti del gruppo di lavoro contenzioso tributario

- Dirigente del Settore Servizi Finanziari, Bilancio, Tributi, Partecipate: fino al 15%;
- Funzionario E.Q. Coordinatore del Progetto: fino al 5%;
- Funzionario E.Q. Responsabile Ufficio IMU o TARI fino al 15%;
- Gruppo Tributi (personale dell'Ufficio Contenzioso Tributi Imu/Tari): fino al 60%;
- Gruppo altro personale: fino al 5%.

8. Il Dirigente nonché responsabile funzionario del tributo: organizza, coordina, gestisce, sovraintende a tutte le funzioni e attività svolte dal gruppo di lavoro.

9. Il Responsabile Funzionario E.Q. Coordinatore del Progetto predispone gli atti da sottoporre all'approvazione del Dirigente e degli organi di governo dell'Ente. E' il funzionario responsabile dell'attività organizzativa. Spetta allo stesso, prima dell'inizio dell'attività, il compito di stilare annualmente una relazione nella quale sono elencate le attività che saranno operativamente svolte. Spetta al medesimo la predisposizione della rendicontazione, al termine delle operazioni, dell'effettivo svolgimento dell'attività indicante i conteggi risultanti dagli accertamenti effettuati, al fine di poter quantificare i risultati raggiunti. Quest'ultime due attività, di concerto con il funzionario responsabile dell'attività gestionale dell'imposta comunale sugli immobili (IMU) e della tassa rifiuti (Tari).

10. Il Funzionario E.Q., Responsabile Ufficio, è il funzionario responsabile dell'attività gestionale dell'imposta comunale sugli immobili (IMU) e della tassa rifiuti (Tari). Spetta a quest'ultimo sottoscrivere le richieste ai contribuenti, gli avvisi di accertamento (congiuntamente al Dirigente), i dinieghi, le rateizzazioni, le rettifiche e gli annullamenti degli stessi e disporre gli eventuali rimborsi. Qualora l'avviso venga impugnato può assistere l'amministrazione nel contenzioso di fronte alle Corti di Giustizia Tributarie, fatti salvi i casi di particolare complessità per i quali può essere prevista la nomina di un patrocinatore esterno all'Ente e di provata professionalità.

11. Gruppo Tributi - Personale dell'ufficio tributi addetto all'accertamento: attività di verifica e accertamento di evasione d'imposta, curare l'immissione dei dati e la sistemazione degli archivi relativi agli immobili, svolgere tutte le mansioni amministrative atte ad istruire e perfezionare il corretto iter procedurale, a partire dalla formazione degli avvisi di accertamento, per poi passare alla successiva fase di riscossione attraverso il controllo dei versamenti pervenuti, procedendo, in mancanza, all'avvio dell'eventuale coazione e del ricevimento dei contribuenti per i dovuti chiarimenti in materia.

12. Gruppo Contenzioso – Personale dell'Ufficio Tributi addetto alla predisposizione di tutti gli atti e/o per la costituzione in giudizio dell'Ente nei processi tributari.

13. Gruppo altro personale: nel gruppo di lavoro può far parte personale di altri settori in possesso di specifiche competenze tecnico-specialistiche necessarie al raggiungimento degli obiettivi stabiliti ed assegnati, conoscitore della normativa IMU/TARI o che abbia svolto in precedenza attività legate all'accertamento tributario IMU/TARI, rendicontazione finanziaria e/o riscossione tributaria ovvero personale con qualifiche tecniche e personale appartenente all'area della vigilanza, relativamente alle attività a loro richieste per il predetto raggiungimento degli obiettivi. Detto personale sarà individuato dal Funzionario E.Q. Coordinatore del Progetto in accordo con il Dirigente del Settore. Tutte le attività dovranno essere svolte presso la sede dell'Ufficio Tributi, coordinate dai Funzionari E.Q. Responsabili dei rispettivi Uffici IMU e/o TARI.

Art. 5
(Liquidazione del compenso incentivante)
oggetto di contrattazione ex art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018

1. Nell'anno successivo, a quello di costituzione del fondo, nel caso in cui siano stati rispettati i termini per l'approvazione dei documenti contabili stabiliti dal D.lgs. 267/2000 (bilancio di previsione e rendiconto della gestione), è acquisita la relazione del Nucleo di Valutazione (o ad altro organismo equivalente ed in mancanza all'organo di revisione) che, sulla base del principio che il compenso incentivante deve remunerare una produttività reale ed effettiva del personale, valuterà il contenuto ed il grado di raggiungimento degli obiettivi, esprimendo il proprio parere.

2. Sulla base degli elementi acquisiti il Dirigente del Settore Servizi Finanziari, Bilancio, Tributi, Partecipate e il/i Funzionario/i E.Q. Responsabile Ufficio IMU o TARI procedono alla liquidazione dell'incentivo.

3. Nel caso in cui non siano stati rispettati i termini per l'approvazione dei documenti contabili stabiliti dal D.lgs. 267/2000 (bilancio di previsione e rendiconto della gestione), salvo quanto precisato all'art. 10, l'incentivo non sarà liquidabile e le somme stanziate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività confluiranno in economia, salva l'applicazione da parte dell'Ente delle disposizioni di cui all'art. 2, comma 2 ultimo periodo.

Art.6
(Limiti alla liquidazione del compenso incentivante)
oggetto di contrattazione ex art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018

1. Le somme che costituiscono la quota del fondo destinata all'incentivazione del personale sono inclusive degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'Ente.

2. Gli incentivi complessivamente corrisposti in un anno al singolo dipendente ai sensi della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, non possono superare l'importo **del 15%** del trattamento economico tabellare per tredici mensilità del CCNL vigente.

3. In considerazione dell'importo complessivo che non potrà essere superiore alla percentuale delle entrate stabilita dalla legge nel limite massimo del 5% secondo la ripartizione di cui all'art.5, la spesa complessiva del personale dovrà includere i contributi assistenziali e previdenziali a carico del Comune nonché l'IRAP da versare su tali incentivi, così come l'IVA nella spesa complessiva del materiale di supporto all'Ufficio Tributi. Gli importi distribuiti opereranno in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 solo se i citati documenti contabili siano stati approvati nei termini.

4. In caso di applicazione dell'art. 2 comma 3 del vigente regolamento i compensi distribuiti rientrano nel tetto di spesa previsto dall'art 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017.

5. Qualora gli incentivi calcolati eccedano il limite di cui al comma precedente le relative eccedenze nell'anno di riferimento non potranno essere corrisposte negli anni successivi e andranno ad alimentare il fondo per il potenziamento delle risorse strumentali dell'ufficio Tributi di cui al successivo articolo 7.

(...).

(…)

IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 15
Risorse finanziarie

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalle risorse finanziarie indicate **nell'allegato "A" e quantificate per l'anno 2025 in € 1.351.361,91 (ovvero comprensivo delle risorse di cui all'art.79, comma 2 CCNL 16/11/2022 ex all'art. 67, comma 3, lett. c - ex art. 15, comma 1, lett. K di € 345.064,85, pari ad € 1.696.426,76); come risultante dalla determina del Responsabile del Settore *D.D. n. 818 del 25 marzo 2025*.**
2. Le risorse finanziarie, sopra richiamate**,** devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.C.I.
3. **Le risorse "stabili" residue (presunte), ammontanti ad € 713.361,91 (€ 1.331.361,91 - € 618.000,00)** già decurtate delle somme di € **618.000,00** destinate per:
   a) differenziale stipendiale/progressioni economiche;
   b) indennità di comparto;
   c) indennità personale educativo asili nido;
   d) riclassificazione vigilanza.
   oltre alle risorse variabili corrispondenti ad **€ 20.000,00** danno un **TOTALE RISORSE pari ad € 1.351.361,91 (€ 1.696.426,76. Comprensivo delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c - ex art. 15, comma 1, lett. K - pari ad € 345.064,85)** che saranno utilizzate per remunerare effettivi e significativi miglioramenti quali – quantitativi delle prestazioni lavorative del personale dipendente correlati ai servizi istituzionali in conformità di quanto stabilito **dall'art. 80** del *CCNL 16/11/2022*.
4. Per **l'anno 2025** le risorse di cui al comma 3, sono utilizzate per le finalità e secondo le previsioni rispettivamente indicate nel presente contratto.
5. **Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale.**

Art. 16
Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale
(art. 7 comma 4 lett. b) CCNL 16/11/2022)

1. Una quota prevalente del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale
2. L'erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e smi, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione, secondo il sistema di valutazione adottato nell'Ente, nel rispetto delle relazioni sindacali previste dal vigente CCNL e dal presente CCI.
3. I compensi per la incentivazione della performance individuale ed organizzativa sono articolati nelle seguenti modalità:

- Incentivi per la realizzazione degli obiettivi di settore e/o dell'ente e/o per il raggiungimento di parametri di virtuosità e/o per il giudizio positivo degli utenti (performance organizzativa), cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e/o della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente, previste dal sistema di valutazione e/o dei giudizi positivi degli utenti sulla qualità dei servizi erogati. Sono assegnati in misura corrispondente al punteggio assegnato dal Nucleo e sulla base dell'area professionale di inquadramento (per come indicato dalla tabella di cui al successivo comma 4 del presente articolo);
- Incentivi per la realizzazione degli obiettivi individuali formalmente assegnati a tutti i dipendenti dai dirigenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli dirigenti. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel POP (Piano degli Obiettivi e delle Performance) al dirigente, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (cd performance individuale). L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli

dipendenti si realizza sulla base dell'area professionale di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 6 del presente articolo), integrata dal rilievo dell'obiettivo (per come indicato dalla tabella di cui al successivo comma 4 del presente articolo);

4. Le risorse destinate dalla contrattazione integrativa, nell'ambito del fondo per le risorse decentrate, alla incentivazione della performance individuale e organizzativa sono assegnate ai singoli Settori in proporzione al numero dei dipendenti assegnati allo stesso alla data dell'1/01 di ciascun anno ed alle rispettive aree professionali di inquadramento, secondo la seguente tabella di equivalenza:
   Area degli Operatori: 0,95
   Area degli Operatori Esperti: 1,03 (media B1- B3: 1,00 - 1,06)
   Area degli Istruttori: 1,13
   Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni: 1,32
   Dove, ponendo pari a 1,00 il valore tabellare base più piccolo dello stipendio di ingresso relativo all'Area degli Operatori Esperti calcolato con riferimento a 13 mensilità, tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari delle altre Aree superiori per il suddetto valore-base dell'Area degli Operatori Esperti. I valori tabellari sono desunti dal CCNL in vigore.
5. Il Nucleo di Valutazione definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi, anche tenendo conto delle specifiche relazioni prodotte dai Dirigenti, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati. I compensi saranno erogati in misura proporzionale al punteggio ricevuto ovvero sulla base delle fasce indicate nella metodologia di valutazione della performance adottata nell'Ente
6. Le economie derivanti dalla applicazione del precedente comma sono ripartite nello stesso anno, proporzionalmente, tra i dipendenti.
7. La valutazione è effettuata dal Dirigente, anche su proposta del titolare di posizione organizzativa, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione adottata. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs. n. 150/2009 per come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal dirigente ovvero dal titolare di posizione organizzativa, in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale.
8. Non si dà luogo alla erogazione dei compensi di cui al comma 3 del presente articolo in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla sospensione dal servizio per oltre 30 giorni.
9. I compensi sono corrisposti ai lavoratori interessati a conclusione della valutazione annuale delle prestazioni e dei risultati. La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, è data dai seguenti fattori indicati nella vigente metodologia di valutazione adottata dall'Ente:

- 60% per i **risultati raggiunti** (parte I della scheda di valutazione);
- 30% per i **comportamenti organizzativi** (parte II della scheda valutazione);
- 10% in base alla **valutazione assegnata al Dirigente della struttura organizzativa di riferimento** (vedasi: parte III della scheda di valutazione).

10. In caso di mobilità intersettoriale in corso d'anno, la valutazione spetta ai dirigenti dei Settori ove il dipendente ha prestato funzionalmente servizio, per il corrispondente periodo, con calcolo del punteggio proporzionato alle valutazioni da ciascuno espresse.
11. L'importo massimo da erogare individualmente per tale istituto non può superare il limite dell'importo contrattuale massimo previsto per la retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni.
12. Il dipendente interessato, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla sottoscrizione della scheda per ricevuta, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al dirigente che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il dirigente, esaminato il ricorso e le valutazioni di merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 (cinque) giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. È fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.
13. Il personale in part time e/o i dipendenti che nel corso dell'anno sono stato impegnati in più strutture e/o sono cessati dal servizio partecipano in misura proporzionale alla durata ridotta dell'impegno richiesto.
14. **Le risorse che alimentano i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono quantificate per l'anno 2025 in complessivi € 330.781,00 (compresa la quota del differenziale premio individuale) oltre eventuali somme del salario accessorio non utilizzate e**

non attribuite per gli altri istituti che vengono destinate a remunerare il fondo complessivo la performance organizzativa e individuale.

Art. 17
Differenziazione del premio individuale
(Art. 81 CCNL 16/11/2022)

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2 del CCNL16/11/2022, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. Ai sensi dell'art. 81, comma 2 del CCNL, la misura di detta maggiorazione viene fissata in misura pari al 20% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma1.
3. In applicazione dei commi 1 e 2, si stabilisce altresì che la **percentuale** massima di personale nella fascia valutativa più elevata a cui tale maggiorazione può essere attribuita **è del 25%** del personale e **che le risorse finanziarie a tal fine destinate ammontano per l'anno 2025 ad € 55.130,17,**
4. Il valore medio pro-capite assoluto è calcolato sommando tutti i **valori delle premialità** positive conseguite dai dipendenti (escludendo il personale valutato negativamente) e dividendo la somma per il numero del personale che ha ottenuto positiva valutazione per ottenere il valore medio pro-capite.
5. **I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi sono, nell'ordine:**
   - **a) valutazione della *performance* più alta;**
   - **b) maggiore anzianità di servizio;**
   - **c) minore età.**

Art. 18
Retribuzione di risultato dell'Area dei Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione

1. La retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione è correlata al raggiungimento annuale degli obiettivi formalmente assegnati con il Piano degli obiettivi e delle *perfomance*, accertato al completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento e secondo quanto stabilito dal relativo sistema di misurazione e valutazione previsto nell'Ente.
2. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q. previste nell'Ente, viene destinata una quota pari al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime E.Q..
3. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente, nell'ambito di un range compreso tra un valore minimo - non inferiore al 15% delle risorse a tal fine destinate e al di sotto del quale la valutazione è da intendersi negativa e non dà luogo ad alcuna remunerazione - ed un valore massimo, che dà luogo al riconoscimento della retribuzione di risultato nella misura massima ammissibile, sulla base delle fasce di punteggio predeterminate dal sistema di misurazione e valutazione della performance.
4. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di Elevate Qualificazioni ivi compresi i compensi per gli avvocati e l'incentivazione delle funzioni tecniche, superino su base annua l'ammontare di euro 10.000, la retribuzione di risultato è ridotta del 50%, nel caso di compensi superiori a 20.000 euro annui è ridotta del 70%.
5. Nel caso in cui la somma delle indennità spettanti, ai sensi dei precedenti commi, sia di importo inferiore alla quota stabilita al comma 2, i risparmi verranno erogati, proporzionalmente, a saldo tra gli aventi diritto, fino a completa distribuzione del fondo a ciò destinato con erogazione, proporzionalmente, a saldo fra tutte le posizioni assegnate.

Art. 19
Progressione economica all'interno delle aree
(Artt. 14-92-96-102-106 CCNL 16/11/2022)

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di appartenenza, l'art. 14 del CCNL del 16/11/2022 prevede l'attribuzione, nel corso della vita lavorativa del dipendente, di uno o più differenziali stipendiali di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stesso stipendio nella misura annua lora e nel numero massimo determinati - per ciascuna area - nella tabella A) dello stesso CCNL.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" si configura come progressione economica all'interno dell'Area ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del D.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori.
3. All'interno di ciascuna area **il differenziale stipendiale** si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
4. Il differenziale stipendiale, nel limite delle risorse effettivamente disponibili e annualmente definite in sede di contrattazione integrativa, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti con contratto a tempo indeterminato e per un importo pari a **non oltre il 50% della spesa degli aventi diritto** e viene attribuito secondo i criteri e le modalità specificate all'art. 14 comma 2 del CCNL del 16/11/2022.
5. I criteri di valutazione e selezione, riportati nell'apposita **Scheda allegata** al presente CCI sono i seguenti:
   a. **Valutazione individuale: 60 punti** (totale dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance dell'ultimo triennio precedente l'attivazione dell'istituto (riferita all'ultimo dato disponibile alla data di attivazione del differenziale stipendiale - Esempio punteggio max 300 x 0,20 a punto = 60 punti);
   b. **Esperienza maturata**: **40 punti**, di cui max 30 punti per anzianità di servizio nella PA (1 per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi) e max 10 punti per anzianità nell'Area (1 per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi), maturate al 31 dicembre dell'anno precedente alla data di attivazione del differenziale stipendiale;
   c. **Punteggio aggiuntivo**: al personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui ai precedenti punti sub a) e b).

   Entreranno in graduatoria i dipendenti che avranno conseguito un punteggio minimo nella scheda di 60/100 (centesimi).

6. Possono partecipare alla presente procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi **2 anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica e che abbiano maturato almeno 24 mesi di anzianità nell'Area professionale (ex categoria). Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Nel caso 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. Qualora all'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.
7. La valutazione viene effettuata dal dirigente del Settore di assegnazione del dipendente al 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione del differenziale stipendiale. Il dipendente interessato, entro 5 giorni dalla ricezione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al dirigente che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il dirigente, esaminato il ricorso e le valutazioni in merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per il differenziale stipendiale previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
8. I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere di cui al precedente comma 5 sono, nell'ordine:
   1. valutazione della *performance* più alta;
   2. maggiore anzianità di servizio;
   3. minore età.
9. La progressione economica è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 CCNL.11.2022 ed **è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo**.
10. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.
11. Per l'anno **2025** viene prevista l'attribuzione di un DIFFERENZIALE STIPENDIALE di importo determinato per Area professionale, come nella seguente tabella:

BASE DI CALCOLO DIFFERENZIALI STIPENDIALI 2025 ccnl 16/11/2022

categ./area	DIFFERENZIALI	AVENTI DIRITTO	COSTO ANNUO	N° UNITA' A SELEZIONE	COSTO DIFFERENZIALE
A/OPERATORI	€ 550,00	5	€ 2.750,00	2,00	€ 1.100,00
B/OPERATORI ESPERTI	€ 650,00	8	€ 5.200,00	4,00	€ 2.600,00
C/ISTRUTTORI	€ 750,00	79	€ 59.250,00	39,00	€ 29.250,00
D/FUNZIONARIO ED E.Q.	€ 1.600,00	56	€ 89.600,00	28,00	€ 44.800,00
		148	€ 156.800,00	73,00	€ 77.750,00

Tale istituto per l'anno **2025 viene finanziato** con un importo pari ad **€ 78.000,00.**

Art. 21
Indennità condizioni di lavoro
Art. 84-bis CCNL 16/11/2022

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
   a disagiate;
   b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
   c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
3. La misura di cui al comma 1 è definita mediante la presente contrattazione integrativa, per come previsto all'art. 7, comma 4 del CCNL, sulla base dei seguenti criteri:
   a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
   b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

Le parti stabiliscono che **l'importo giornaliero** da assegnare al personale interessato in relazione al grado di incidenza di cui al comma 3 lettere a) e b) sarà pari: ad € **4,00**. Nel caso di servizio prestato parzialmente all'esterno l'importo dovrà essere riproporzionato in misura corrispondente.

Totale complessivo € 30.000,00

La liquidazione dell'indennità, essendo legata alla effettiva presenza in servizio, avverrà a consuntivo d'anno e dovrà essere certificata dal *Dirigente di Settore* con assunzione di conseguente carico di responsabilità.

A specificazione di quanto previsto nel presente articolo, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

SI CONVIENE:

1) **Fattori di disagio:**

Essendo il **disagio** una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa (di natura spaziale, temporale, strumentane ecc.), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento.
L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze
Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

a 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;
b) improgrammabilità 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;
c) 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;
d) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile nalle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale;
e) disagio connesso alla disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi necessari al funzionamento del servizio;
f) _____

2) Fattori di rischio:

I fattori rilevanti di rischio sono: utilizzo di materiali(agenti chimici-biologici-fisici-radianti-gassosi-conduzione di mezzi meccanici/elettrici/a motore- uso di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni); attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive, in condizioni potenzialmente insalubri di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

3) Fattori del maneggio valori:

I fattori del maneggio valori sono: dipendenti adibiti in via continuativa, per l'espletamento delle mansioni di competenza, a funzioni che comportano necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante), Agente contabile/***Sub agente*** -
L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- Dai rendiconti annuali resi dagli Agenti contabili, ***da cui emergono i giorni di maneggio valori;***
- Dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 22
Indennità per specifiche e particolari responsabilità
Art. 84 CCNL 16/11/2022

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale menzionante i compiti medesimi , in capo al personale delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed E.Q. - quest'ultimo che non risulti titolare d'incarico di Elevata Qualificazione - è attribuita una indennità di un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed E.Q.

2. L'indennità per specifiche responsabilità viene attribuita ed erogata, avuto riguardo alle indicazioni, in via esemplificativa e non esaustiva, riportate dall'art.84 CCNL 16.11.2022 per specifiche responsabilità, legate all'esercizio dei seguenti compiti:

a. digitalizzazione ed innovazione tecnologica: progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici: fino a € 1.500,00;
b. responsabile di Ufficio: € 1.500,00;
c. responsabile di procedimenti complessi di tipo tecnico o amministrativo-contabile: € 800,00;
d. responsabile del coordinamento di altro personale: € 800,00;
e. responsabile dell'attuazione del GDPR, responsabile della tenuta del protocollo informatico, della gestione dei flussi documentali e degli archivi informatici: € 800,00;
f. qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale: € 500,00.

4. La somma assegnata per l'anno **2025** per remunerare la presente indennità è pari ad **€ 81.200,00.**
5. In sede di liquidazione eventuali somme eccedenti saranno portate a incremento del budget destinato alla produttività collettiva/individuale del Settore di riferimento.
6. Al personale in servizio part-time tale indennità compete in misura proporzionale oraria parametrata al servizio prestato.

Art. 23
Reperibilità
Art. 24 CCNL 21/05/2018

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 13,00 per 12 ore in giornata feriale. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità ricadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 8 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.
5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. 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.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.32, comma 5, del CCNL del 16.11.2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui **all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.**

Le Aree/Servizi interessati al presente istituto sono:

1) Polizia Municipale; 2) Politiche Sociali; 3) Gestione Territorio; 4) Protezione Civile.

Le risorse per la remunerazione della indennità di reperibilità sono quantificate in € 45.000,00.

Art. 24
Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno
(art. 24 comma 5 CCNL 14/09/2000 – art. 14 CCNL 5/10/2001)

1. E' assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, così come modificato dall'art. 14 del CCNL del 05/10/2001.
2. Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in **€ 25.000,00.**

Art. 25
Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge (art. 67, comma 3, lettera c) e (Art. 70-ter) CCNL 21/5/2018 (art. 80, comma 2, lettera e)CCNL 16/11/2022

Le modalità di percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (ex art. 15, comma 1, lett. K, CCNL 1/4/1999), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziate con fondi esterne a quelle messe a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro e riguardano la progettazione di opere pubbliche(dopo l'approvazione del relativo Regolamento), gli accertamenti di contrasto all'evasione IMU, all'Avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, sono quantificate nel fondo di cui **all'art.79, comma 2 CCNL 16/11/2022 ex all'art. 67, comma 3, lett. c - ex art. 15, comma 1, lett. K**, in modo forfettario in **€ 345.064,85**, saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.-

Art. 26
Messi Notificatori

1- In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f), ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al **50** % del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2- L'erogazione degli incentivi ai Messi Notificatori, è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Responsabile del Servizio con conseguente carico di responsabilità.

(...)

SEZIONE SPECIALE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 1
Indennità di funzione
Art. 97 CCNL 16/11/2022

8. Gli enti **possono** erogare al personale inquadrato nell'area degli istruttori e nell'area dei funzionari e di E.Q., che non risulti incaricato di E.Q., una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
9. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinata, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, elevabili fino a un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari e nella E.Q. da corrispondere per dodici mensilità.
10. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.
11. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 del CCNL.
12. L'indennità di cui al presente articolo:
    a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5;
    b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
    c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
    d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
    e) è cumulabile con compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di quest'ultimi;
    f) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 84 del CCNL per specifiche responsabilità.

13. Dette responsabilità dovranno essere valutate ed attestate, sotto la propria responsabilità, dal Comandante di P.L., che ne formalizzerà la descrizione con apposito provvedimento con il quale ne determinerà l'attribuzione.
14. L'indennità verrà attribuita a partire dal mese di gennaio di ogni anno sulla base della citata e motivata determina del Comandante, nella seguente misura:
    a) Funzionario Responsabile di sezione e/o del coordinamento di personale: € 1.500,00;
    b) Istruttore Responsabile di procedimenti complessi o del coordinamento di altro personale di apri livello: € 800,00.

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € 8.800,00.

Art. 2
Turnazioni
Art. 30 CCNL 16/11/2022

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
    a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
    b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
    c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
    d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

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

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Il personale in turnazione deve essere informato entro l'ultima settimana del mese precedente della turnazione programmata per il mese successivo.
6. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
   a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. **74, comma 2, lett. c) del CCNL 16/11/2022;**
   b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. **74, comma 2, lett. c) del CCNL 16/11/2022 ;**
   c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. **74, comma 2, lett. c)** del CCNL 16/11/2022.
   d) **turno festivo infrasettimanale: maggiorazione 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c)** del CCNL 16/11/2022 **oppure equivalente ore di riposo compensativo (opzione lasciata al dipendente).**
7. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL.
9. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21/5/2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
10. Nel caso di prestazione lavorativa resa in giornata festiva infrasettimanale il lavoratore potrà fruire di un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno, il cui onere, in tal caso, resta comunque computato figurativamente a carico del Fondo.

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € 100.000,00.

Art. 3
Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
Art. 98 CCNL 16/11/2022

I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

a. contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
b. finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/02/2018;
c. erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 4
Indennità di servizio esterno
Art. 100 CCNL 16/11/2022

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presenta articolo:
   a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL;
   b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
   c. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
   d. è cumulabile con compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di quest'ultimi;

e. non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 84-bis. CCNL 16/11/2022;

4. Tale indennità spetta, previa attestazione del Responsabile dell'area con conseguente carico di responsabilità, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata a consuntivo dell'anno di riferimento. ***Nel caso di servizio prestato parzialmente all'esterno l'importo dovrà essere riproporzionato in misura corrispondente.***

Le parti stabiliscono che **l'importo giornaliero** da assegnare al personale interessato, sarà pari ad **€ 4,00.**

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al presente articolo, sono quantificate in € 25.000,00.

Art. 5
Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato
Art. 56-ter CCNL 21/05/2018

Le parti, per quanto attiene agli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 56, ter, del CCNL 21/05/2018 finanziati esclusivamente con risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, rimandano l'applicazione del presente istituto alle norme regolamentari adottate in materia dall'Ente.

DICHIARAZIONE A VERBALE N° 1

WELFARE

La Parte Pubblica propone l'inserimento nel Piano di attività dei servizi integrati di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 di un **Programma di screening per tutti i dipendenti**.

Le Parti Sindacali condividono.

ALLEGATO "A"

FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE

ANNO 2025

Sintesi della COSTITUZIONE del fondo

(riferimento D.D. n. 818 del 25 marzo 2025)

Questa sezione è dedicata alla sintesi del fondo sottoposto a certificazione :

a) ***I.U.C. Importo Unico Consolidato - Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità in : € 1.551.384,40 (€ 1.748.224,61 a detrarre € 196.840,21 (Riduzione art. 23 D.L. 75/2017. Analogo importo del Fondo anno 2017);***
b) ***Riduzione per fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni (E.Q) in: - € 362.500,00 (analogo importo destinato anno 2017);***
c) ***Riduzione risorse destinate agli incarichi di Alta Professionalità (art. 32, comma 7 del CCNL del 22/01/2004, 0,20% Monte Salari 2001): - € 22.552,92;***
d) ***Incremento art. 67, comma 2, lett. A) CCNL 21/05/2018: € 28.995,20;***
e) ***Incremento art. 67, comma 2, lett. B) CCNL 21/05/2018: € 27.698,71;***
f) ***Incremento art. 79, comma 1, lett. B) CCNL 16/11/2022: € 36.842,00, di cui destinate al fondo E.Q. € 4.893,08;***
g) ***Incremento art. 79, comma 2, lett. D) CCNL 16/11/2022: € 35.296,56, di cui destinate al fondo E.Q. € 4.687,82;***
h) ***Incremento art. 79, comma 1 bis CCNL 16/11/2022: € 36.197,96 (a regime per l'anno 2024);***

TOTALE PARTE STABILE: € 1.331.361,91.

Risorse aventi carattere di eventualità e variabilità in:
i) ***€ 20.000,00 (articolo 79, comma 2, lett. D CCNL 16/11/202 CCNL Funzioni. Economie distribuzione lavoro straordinario anno 2024);***

TOTALE PARTE VARIABILE: € 20.000,00.

TOTALE RISORSE DECENTRATE ANNO 2025: € 1.351.361,91 (€ 1.696.426,76. Comprensivo delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c - ex art. 15, comma 1, lett. K - pari ad € 345.064,85);

Sintesi della DISTRIBUZIONE del fondo

a) Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa, **importi presunti anno 2025**:

Descrizione	Importo	
Indennità di comparto	**125.000,00**	**SPESA PRESUNTA AL 31/12/2025**
Progressioni economiche orizzontali in godimento (DIFFERENZIALE STORICO)	**375.000,00**	**SPESA PRESUNTA AL 31/12/2025**
DIFFERENZIALE CCNL 16/11/2022	**70.000,00**	**SPESA PRESUNTA AL 31/12/2025**
DIFFERENZIALE STIPENDIALE (50% AVENTI DIRITTO - ANNO 2024 PROCEDURA IN FASE DI COMPLETAMENTO)	**45.000,00**	**SPESA PRESUNTA AL 31/12/2025**
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	**3.000,00**	**SPESA PRESUNTA AL 31/12/2025**
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	**0**	
Ex VIII qualifica funzionale	**0**	
Altro (riclassificazione vigilanza e I e II livello)	**0**	
Totale	**618.000,00**	

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL e di differenziale stipendiale e progressioni economiche orizzontali pregresse (differenziale storico).

b) Destinazioni non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione: **ZERO**;

c) Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo. Vengono regolate dal contratto somme per complessivi **€ 1.078.426,76 (di cui € 345.064,85 art. 79, comma 2 CCNL 16/11/2022, art. 37, comma 3, lett. c - ex art. 15, comma 1, lett. K),** così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno (storico)	**100.000,00**
INDENNITA' CONDIZIONE LAVORO Indennità di rischio, disagio e maneggio valori (storico escluso vv.uu.)	**30.000,00**
Lavoro notturno e festivo	**25.000,00**
Indennità di reperibilità	**45.000,00**
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999) (escluso VV.UU.)	**81.200,00**
(PERFORMANCE) Produttività di cui all'art. 68 del CCNL 21/05/2018 – ex art. 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	**275.650,83**
DIFFERENZIALE PREMIO INDIVIDUALE	**55.130,17**
	8.800,00

INDENNITA' DI FUNZIONE P.M. (storico P.M.)	
INDENNITA' DI SERVIZO ESTERNO (storico rischio vv.uu.)	**25.000,00**
DIFFERENZIALI STIPENDIALI (50% aventi diritto) - anno 2025	**78.000,00**
Totale parziale	**723.781,00**
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 79, comma 2 CCNL 16/11/2022, all'art. 37, comma 3, lett. c - ex art. 15, comma 1, lett. K -	**345.064,85**
incrementi obbligatori fondo risorse decentrate personale non dirigente da destinare in quota parte al fondo P.O. 34/256 - STABILI - *	**9.580,91**
Totale Fondo da distribuire 2025	**1.078.426,76**

TOTALE FONDO 2025	**1.696.426,76**

*b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 6; ---------- d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data. ****	Art. 79, comma 1, let. b), del CCNL 16.11.2022 ---- - Art. 79, comma 1, let. d), del CCNL 16.11.2022

Sintesi della DEFINIZIONE delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Descrizione	Importo
Somme non disponibili alla contrattazione decentrata	**618.000,00**
Destinazioni non regolate specificamente dal Contratto	**0,00**
Somme regolate dal contratto decentrato integrativo: di cui € 395.064,85 (somme di cui all'art. 79 ccnl 16/11/2022, all'art. 67, comma 3, lett. c - ex art. 15, comma 1, lett. K -, provenienti da specifiche norme di legge).	**1.078.426,76**
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale Fondo anno 2025	**1.696.426,76**

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

- Presidente: Dott. Antonino Ferraiolo FIRMATO

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

- Torchia Antonio Luca (Coordinatore) FIRMATO
- Caloiero Sabrina FIRMATO
- Canino Natale FIRMATO
- Chiarella Rosa FIRMATO
- Farrelli Giacomo FIRMATO
- Fiorentino Alessio FIRMATO
- Gualtieri Pasqualina FIRMATO
-
- Manfredi Fabio FIRMATO
- Martino Phaedra FIRMATO
- Rosi Giuseppina FIRMATO
- Scumaci Maria //
- Verdoliva Patrizia FIRMATO

Strutture Territoriali, composte dai signori rappresentanti delle seguenti sigle:

- C.G.I.L. F.P.: Antonio Meliti FIRMATO
- CISL-FP: Tommaso Scozzafava FIRMATO
- U.I.L. F.P.L.: Mancuso Anna Rita FIRMATO
- CSA: Giuseppe Campanaro FIRMATO (25/11/2025)