



# COMUNE DI SANT'URBANO

Provincia di Padova

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2023/2025:**

## SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art.1 Oggetto

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina le materie che l'art. 7 del CCNL comparto enti locali, siglato in data 16.11.2022 per il triennio 2019/2021 (di seguito CCNL), demanda a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei limiti stabiliti dalla legge.
2. Il presente CCDI viene siglato nel rispetto delle modalità procedurali e tra i soggetti previsti dagli artt. 7 ed 8 del CCNL.

#### Art 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Sant'Urbano, con contratto a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale distaccato o comandato, utilizzato a tempo parziale o assunto ai sensi dell'art. 577, della Legge 304/2011.
2. Per poter essere destinatari degli istituti del presente contratto i dipendenti a tempo determinato devono avere svolto almeno 6 mesi di servizio presso l'ente.
3. Con la locuzione mese di servizio, anche ai fini dell'applicazione degli istituti disciplinati dal presente contratto, ci si riferisce al mese lavorato per almeno 15 giorni. Non si computano le ferie e le altre assenze disciplinate dal CCNL.
4. I dipendenti a tempo parziale concorrono generalmente agli incentivi ed alle indennità in misura proporzionale al regime orario adottato, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni legislative o contrattuali.
5. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con il medesimo disciplinati.

#### Art. 3 Durata – Revisione- Interpretazione

1. Il presente CCDI ha durata triennale, con decorrenza dal 1.1.2023 e scadenza al 31.12.2025, fatto salvo quanto diversamente disposto con riferimento a specifici istituti contrattuali.
2. Alla scadenza del termine, nelle more della sottoscrizione del nuovo contratto, il presente

CCDI continuerà ad esplicitare i propri effetti anche negli anni successivi, per effetto del principio dell'ultrattività.

3. Le parti concordano di negoziare con cadenza annuale i criteri di riparto delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo. Le parti concordano che la convocazione della delegazione trattante da parte del Presidente della parte datoriale avvenga entro il secondo quadrimestre di ciascun anno.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, di cui al precedente comma, le parti concordano di ritenere valido e dare applicazione a quanto pattuito nell'anno precedente, fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione delle disposizioni di cui al presente contratto, la delegazione trattante si riunisce per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

## TITOLO II –RISORSE DECENTRATE

### **Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili (art 7, comma 4, lettera a) CCNL 2022)**

1. Le parti contrattano annualmente l'utilizzo delle risorse stanziare ai sensi dell'art. 79, del CCNL, da destinare agli istituti di cui all'art 80, comma 2, decurtando dalla parte stabile gli importi destinati agli istituti di cui agli artt. 80, comma 1, e 79, comma 1 bis, ovvero ai differenziali PEO, alle indennità di comparto ed ai differenziali stipendiali B1-B3/D1-D3.
2. Le somme concordate costituiscono la spesa presunta per ciascun istituto nell'anno di riferimento.
3. Maggiori spese dovute a turno, reperibilità, indennità di rischio e disagio, comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno, viceversa minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.
4. I nuovi differenziali stipendiali sono finanziati esclusivamente da risorse di parte stabile.
5. Le risorse stabili sono destinate prioritariamente, ma non esclusivamente, ai compensi aventi natura continuativa o fissa. Pertanto le risorse di parte stabile possono concorrere ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
6. Le eventuali somme non spese in esercizio, finanziate dalla parte stabile del fondo, confluiscono nella parte variabile del fondo dell'anno successivo.
7. Le parti convengono di contrattare annualmente la destinazione delle quote di cui al comma 1, sulla base dei seguenti criteri generali:
  - corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - riferimento al numero ed alla professionalità delle risorse umane disponibili;
  - distribuzione delle risorse sulla base di logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti;
  - i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informativi a principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi.



**Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale (art. 7, comma 4, lettera b) CCNL 2022)**

1. Le parti concordano che almeno il 30% del fondo di cui all'art. 79, comma 2, del CCNL, viene destinato a finanziare i premi correlati alla performance individuale, fatte salve specifiche destinazioni vincolate.
2. Le risorse destinate alla performance individuale ed organizzativa vengono distribuite tra i dipendenti sulla base di quanto disposto all'art.24, del SMVP adottato dall'ente.
3. Il premio spettante ai dipendenti con rapporto di lavoro part-time sarà proporzionale alla percentuale di orario lavorativo rispetto alle ore 36 ore del tempo pieno.
4. Il premio sarà rapportato ai mesi di servizio con un minimo di mesi 3 nell'anno oggetto del processo di valutazione.
5. Viene scomputata dall'importo complessivo la quota destinata all'applicazione di quanto previsto dall'art.81 del CCNL del 22.11.2023 (differenziazione del premio individuale), da attribuirsi esclusivamente al personale avente diritto ai sensi del successivo art. 6.

**Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 2022)**

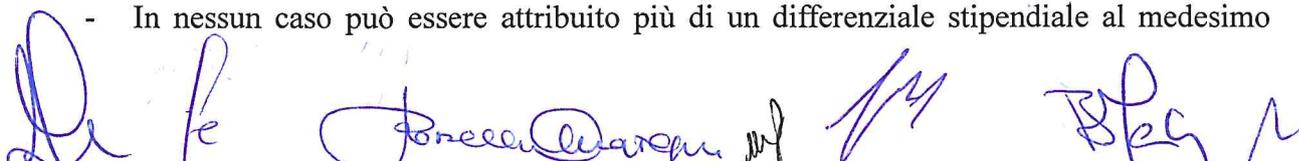
1. La misura della maggiorazione è determinata in misura pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Per il triennio di validità del presente CCDI la maggiorazione è attribuita ad una quota pari al 10%, con arrotondamento all'unità superiore, dei dipendenti del Comune che, a seguito dei processi di valutazione, hanno conseguito il punteggio di performance individuale maggiore tra i dipendenti.
3. In caso di pari valutazione la maggiorazione spetterà: per il primo anno di applicazione del presente CCDI al dipendente con maggiore anzianità di servizio, per gli anni successivi al dipendente che non ha usufruito della maggiorazione negli anni precedenti.

**Art. 7 Progressioni economiche all'interno della stessa area: differenziali stipendiali (art. 14 CCNL 2022)**

1. L'istituto della progressione economica all'interno della stessa area, prevista dall'art. 52, comma 1 bis, del D.lgs n.165 del 2001, si realizza attraverso l'attribuzione di differenziali stipendiali di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per 13 mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area, nella tabella A) del CCNL del 16.12.2022.
2. Il differenziale stipendiale è finanziato esclusivamente con risorse di parte stabile ed è attribuito con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è stato sottoscritto l'accordo.
3. Le progressioni economiche vengono attribuite ad una quota limitata di dipendenti, nel rispetto degli orientamenti giurisprudenziali e di ARAN vigenti.
4. Può concorrere anche il personale incaricato di Elevata Qualificazione.

**a) Quantificazione delle risorse**

- Le parti concordano di contrattare annualmente l'ammontare delle risorse da destinare ai differenziali stipendiali.
- Il numero di differenziali stipendiali attribuibili ciascun anno per ciascuna area è definito in sede di contrattazione.
- In nessun caso può essere attribuito più di un differenziale stipendiale al medesimo



dipendente all'interno della medesima procedura selettiva.

**b) Requisiti di partecipazione**

- Il personale interessato per poter accedere al differenziale stipendiale non deve avere beneficiato di progressioni economiche negli ultimi 3 anni (con la locuzione progressioni economiche ci si riferisce altresì alle progressioni economiche orizzontali di cui al precedente CCNL 2016/2018). L'anno di attribuzione è da considerarsi compreso.
- Avere una anzianità di servizio di almeno 12 mesi presso l'ente.
- Il personale interessato non deve, inoltre, essere risultato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla multa negli ultimi 2 anni.

**c) Ponderazione dei criteri di valutazione**

**A) Valutazione della performance del triennio precedente 70%**

Ci si riferisce alla media delle ultime 3 valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime 3 valutazioni in ordine cronologico.

Il punteggio massimo previsto (70 punti) sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata tra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

**B) Esperienza professionale: istruttori e funzionari 20%; operatori ed operatori esperti 30%**

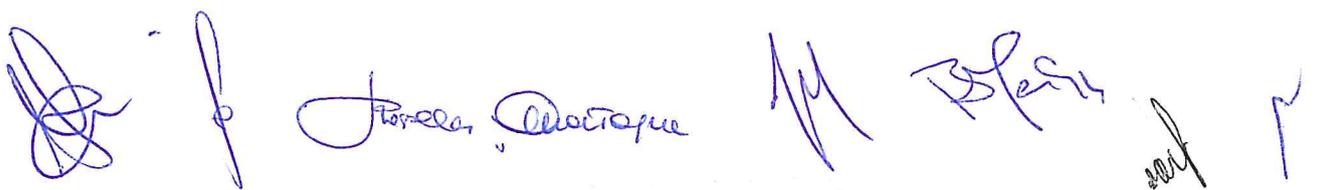
Ci si riferisce all'esperienza maturata, esclusivamente nella medesima area di appartenenza con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione di comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso amministrazioni di comparto diverso.

Vengono assegnati 2 punti all'anno, per massimo 10 anni, per gli istruttori ed i funzionari e 3 punti all'anno, per massimo 10 anni, per gli operatori esperti ed operatori.

**C) Competenze professionali acquisite da funzionari ed istruttori 10%**

AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	Punteggio (max 10 punti)
Laurea triennale	3 (non cumulabile con laurea specialistica)
Laurea specialistica o magistrale	4 (non cumulabile con laurea triennale)
Abilitazione professionale	3
Titoli post universitari	1 per ogni titolo per un massimo di 3 punti

AREA FUNZIONARI EQ	
Titolo di accesso: laurea triennale	
Titolo	Punteggio (max 10 punti)
Laurea specialistica o magistrale	4
Abilitazione professionale	3
Titoli post universitari	1 per ogni titolo per un massimo di 3 punti

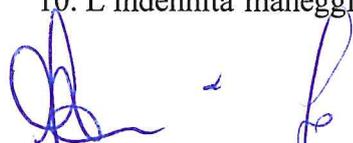


#### D) Formazione graduatoria e criteri di priorità

- Il punteggio è dato dalla somma dei punteggi attribuiti ai sensi delle precedenti lettere A, B, per operatori ed operatori esperti ed A, B, C per Istruttori e Funzionari EQ.
- A seguito di indizione di un avviso pubblico, da pubblicare all'albo pretorio e sul sito dell'ente per almeno 15 giorni consecutivi, verranno esaminate le istanze presentate e saranno formulate graduatorie distinte per ciascuna area contrattuale. La progressione economica viene attribuita ai dipendenti che hanno raggiunto il punteggio più elevato all'interno della propria area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del CCDI.
- In caso di parità di punteggio assume rilievo l'anzianità di servizio. Ai fini dell'anzianità di servizio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno, il personale trasferito da altro ente non interrompe il proprio rapporto di lavoro. Pertanto l'anzianità di servizio è anche quella pregressa. In caso di ulteriore parità assume rilievo l'anzianità anagrafica e pertanto la progressione è attribuita al dipendente più anziano di età.
- La competenza del procedimento è attribuita al Responsabile delle risorse umane.
- Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti i quali dispongono di 10 giorni per chiedere il riesame al Segretario comunale. Decorso i 10 giorni le graduatorie si intendono definitive.

#### Art. 8 indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio valori. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si può fare riferimento all'area o profilo di appartenenza ma deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro.
2. Sono **attività di rischio** quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come rilevabili nel documento di valutazione dei rischi. Al fine del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività di rischio: contatto con catrame, bitumi, manutenzione strade, sfalci e manutenzione aree verdi anche con l'utilizzo di antiparassitari e diserbanti, spazzamento aree pubbliche e pulizia grondaie.
3. **Il disagio** si configura in una particolare situazione lavorativa che può risultare rilevante per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali che caratterizzano determinate attività lavorative. Le parti non individuano alcuna attività in sede di prima applicazione.
4. L'indennità **maneggio valori** compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportano il maneggio valori di cassa.
5. La misura dell'indennità giornaliera è determinata come segue:
  - 2,50 indennità di rischio;
  - 2,50 indennità di disagio,
  - 1,50 maneggio valori.
6. Le indennità sono cumulabili.
7. Annualmente le parti determinano la quota del fondo da destinare al finanziamento di dette indennità.
8. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto alle predette indennità è di competenza esclusiva dei responsabili di Area. (titolari di EQ).
9. L'indennità viene erogata annualmente ed è calcolata sulla base dell'effettiva presenza in servizio. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è proporzionalmente rideterminata.
10. L'indennità maneggio valori viene erogata in caso di maneggio mensile pari almeno ad un



importo medio di euro 50,00, che si ottiene dividendo per 12 mensilità il valore maneggiato annualmente.

**Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art 84 CCLN 2022)**

1. Sono destinatari dell'indennità in oggetto i dipendenti inquadrati nell'area degli operatori, degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari, non titolari di un incarico di elevata qualificazione, che esercitano funzioni che comportano una specifica responsabilità. Presupposto indispensabile per l'erogazione è l'attribuzione di procedimenti complessi (a titolo esemplificativo e non esaustivo i procedimenti di cui all'art.84 del CCNL). Non possono essere retribuiti con la suddetta indennità compiti e funzioni che rientrano nell'oggetto dell'attività ordinaria dei dipendenti, sulla base delle declaratorie professionali del CCNL. Non può darsi corso alla corresponsione in caso di valutazione della performance individuale negativa secondo il SMVP dell'ente.
2. Annualmente le parti concordano l'importo complessivo destinato al finanziamento di dette responsabilità.
3. I Responsabili di Area sono tenuti a costituire un tavolo di confronto al fine di ripartire la somma tra le aree. I responsabili di Area individuano annualmente, con proprio provvedimento, i soggetti destinatari dell'indennità, nonché l'ammontare della stessa nel rispetto delle risorse contrattate e della ripartizione operata in sede di tavolo di confronto, in applicazione dei criteri di cui successivo comma 5.
4. L'importo è di norma erogato mensilmente. L'indennità è rapportata ai mesi di servizio, con un minimo di mesi 3 nell'anno solare. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è proporzionalmente rideterminata.
5. La misura dell'indennità varia da un minimo di 500,00 euro fino ad un massimo di 2.000,00 sulla base dei seguenti criteri:

<b>RESPONSABILITA' DI STRUTTURA</b>	<b>Max. 15 punti</b>
Autonomia operativa nello sviluppo delle attività del proprio servizio o ufficio	Punti da 1 a 5
Grado di responsabilità in relazione agli obiettivi ed alle scadenze previste	Punti da 1 a 5
Livello di responsabilità istruttoria nelle procedure complesse e apposizione di pareri di regolarità interni	Punti da 1 a 5

<b>RESPONSABILITA' GESTIONALE</b>	<b>Max. 15 punti</b>
Responsabilità dei procedimenti di spesa in funzione degli impegni da effettuare	Punti da 1 a 5
Responsabilità di coordinamento di gruppi o squadre di dipendenti	Punti da 1 a 5
Responsabilità realizzazione piani di attività-responsabilità di piani e programmi delle attività del proprio ufficio	Punti da 1 a 5

<b>RESPONSABILITA' PROFESSIONALE</b>	<b>Max. 15 punti</b>
Responsabilità di processo, in funzione della responsabilità necessaria all'espletamento di ciascuna fase del procedimento amministrativo.	Punti da 1 a 5
Responsabilità di sistemi relazionali complessi con enti od organismi esterni pubblici o privati.	Punti da 1 a 5
Responsabilità concorso/supporto alle decisioni del responsabile di area	Punti da 1 a 5

<b>PUNTEGGI</b>	<b>INDENNITA'</b>
Da 41 a 45 punti	2.000,00 euro
Da 33 a 40 punti	1.750,00 euro

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

Da 27 a 32 punti	1.500,00 euro
Da 21 a 26 punti	1.000,00 euro
Da 18 a 20 punti	750,00 euro
Da 11 a 17 punti	500,00 euro

**Art. 10 Compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge (art. 7, comma 4, lettera g) CCNL 2022)**

1. Le parti danno atto che i seguenti compensi sono erogati nel rispetto della disciplina dettata dai regolamenti comunali e dalle disposizioni di Legge:

- incentivi funzioni tecniche di cui all'art. 45, del D.lgs 36/2023
- incentivi IMU e TARI di cui alla Legge 145/2018;
- compensi ISTAT;
- diritti ed oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria concessa al rilascio delle concessioni in sanatoria di cui al D.L. 269/2003;
- trattamenti accessori di cui alla Legge 449/97;

2. L'amministrazione comunale è tenuta ad informare la parte sindacale dei criteri che intende adottare attraverso i regolamenti di cui al comma 1, la quale dispone di 5 giorni per attivare il confronto.

**TITOLO III - RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 10 Misure per la sicurezza sui luoghi di lavoro**

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro:
  - a) l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art.50 del D.lgs 81/2008;
  - b) coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici;
  - c) impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di salute, sicurezza e rischi;
  - d) il documento di valutazione dei rischi deve far riferimento a tutti i rischi previsti all'art. 28 del D.lgs 81/2008.

**Art. 11 Contingente dei lavoratori a tempo parziale: elevazione contingente (art. 53 CCNL 2018)**

1. In considerazione delle necessità organizzative dell'ente il contingente dei lavoratori a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva per ciascuna Area alla data del 31.12 di ogni anno, con esclusione degli incaricati di elevata qualificazione.
2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di mutamenti organizzativi per il verificarsi di gravi situazioni previste dall'art. 53, comma 8, del CCNL.

**Art 12 Banca delle ore (art. 33 CCNL 2022)**

1. Il limite individuale annuo per ciascun dipendente delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 20 ore.

Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature on the left, a signature in the middle, and several smaller signatures on the right.

### **Art. 13 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 2022)**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dell'ente, è adottato l'istituto dell'orario flessibile.
2. Le parti concordano l'utilizzo di una fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, di posticipo dell'orario di entrata e di uscita di 30 minuti, nell'orario mattutino e pomeridiano.
3. L'istituto non si applica qualora risulti incompatibile con le esigenze di regolare svolgimento dei servizi (ad es. apertura al pubblico).
4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'arco dei due mesi successivi.
5. Le parti concordano che i dipendenti inquadrati nell'area degli operatori ed operatori esperti possono fruire del seguente orario differenziato per il periodo dal 1.06 al 30.09:  
dalle 07:00 alle 13:00 ed i due giorni di rientro pomeridiano dalle 16:00 alle 19:00

### **Art. 14 Orario di lavoro ed orario multiperiodale (artt 29 e. 31 CCNL 2022)**

1. Le parti si impegnano a rispettare le disposizioni di cui all'art.4, comma 4, del D.L. n.66/2003 e dell'art. 29, comma 2, del CCNL ai sensi delle quali la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento ad un arco temporale non superiore a 6 mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori 6 mesi in relazione ad esigenze obiettive determinate da carenza di personale, attestate dal Responsabile di Area e validate dal Segretario, od in caso di calamità naturali, pandemie ed eventi imprevisti ed imprevedibili.
3. La disposizione di cui al comma 1, non si applica ai lavoratori assunti con contratto di cui all'art. 1, comma 557 della legge 311 del 2004 ed alle elevate qualificazioni.
4. I periodi di lavoro plurisettimanale con orari superiori od inferiori alle 36 ore (orario multiperiodale) non può superare le 13 settimane.

### **Art. 15 Lavoro straordinario (art 32 CCNL 2022)**

1. Le parti danno atto della vigenza dei limiti individuali dettati dall'art. 14, comma 4, del CCNL 1.04.1999.
2. Parimenti le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 del CCNL

### **Art. 16 Turnazioni e reperibilità**

1. Le parti prendono atto che l'ente non ha attivato gli istituti della turnazione e della reperibilità.

## **TITOLO IV – PERSONALE DI POLIZIA LOCALE**

### **Art. 16. Prestazioni per attività ed iniziative di carattere privato**

1. Le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 56 ter CCNL 21.05.2018;
- articolo 38 CCNL 14.09.2000;
- articolo 14 CCNL 1.04.1999.

### **Art 17. Indennità di servizio esterno (art.100 CCNL 2022)**

1. L'indennità compete al personale di Polizia Locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi in via prevalente e continuativa, per una durata minima pari almeno alla metà della giornata lavorativa.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi ed i disagi connessi all'espletamento di tali servizi.
3. La misura dell'indennità è quantificata in euro 2,50 giornalieri.
4. Annualmente le parti determinano la quota del fondo da destinare al finanziamento di detta indennità.
5. L'indennità è corrisposta dal Responsabile dell'ufficio risorse umane previa attestazione da parte del Responsabile della Polizia Locale in ordine alle giornate di effettivo svolgimento di servizio esterno. In caso di part time orizzontale la somma è proporzionalmente rideterminata.
6. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro (rischio e disagio) di cui all'art.8 del presente CCDI. E' consentito il cumulo con l'indennità riferita al maneggio valori.

### **Art. 18 Indennità di funzione (art. 97 CCNL 2022)**

1. Al personale inquadrato nell'area degli istruttori e dei funzionari, non titolare di elevata qualificazione, appartenente al servizio di Polizia Locale può essere attribuita, qualora in sede di destinazione delle risorse di cui all'art 3, comma 3, del presente CCDI siano state stanziare le relative somme, un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. L'indennità è attribuita dal Responsabile della Polizia Locale, con provvedimento motivato, entro il limite dell'importo di euro 3.000,00, tenendo conto del grado rivestito, delle responsabilità attribuite, delle specificità dell'ente, nel rispetto dell'ammontare delle risorse a tal fine destinate in sede di contrattazione.
3. L'indennità di funzione non è cumulabile con quella per specifiche responsabilità di cui all'art 9 del presente CCDI.
4. L'indennità è rapportata ai mesi di servizio con un minimo di mesi 3 nell'anno solare. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è proporzionalmente rideterminata.

### **Art. 19 Proventi delle violazioni del Codice della strada (art. 98 CCNL 2022)**

1. Una percentuale dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazione del Codice della strada, come determinata dall'ente ai sensi dell'art. 208, del D.lgs 285/1992, nel rispetto dei limiti posti dall'art. 23, comma 2, del D.lgs 75/2017, può essere destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, nonché ai progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186 bis e 187 del Cds.

### **Art. 20 Welfare Aziendale**

1. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile è destinata a servizi interni offerenti al dipendente.
2. Annualmente le parti, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art 82 del CCNL, possono attivare forme di welfare aziendale.

The image shows several handwritten signatures in blue ink, likely representing the parties involved in the agreement. The signatures are stylized and vary in length and complexity, with some appearing to be initials or full names written quickly.

## TITOLO V – ELEVATE QUALIFICAZIONI

### Art. 21 Incremento risorse per retribuzione di posizione e di risultato delle EQ

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, non viene fatto ricorso alla possibilità di cui all'art. 7, comma 4, lett.u), del CCNL e che, qualora dovesse insorgere tale esigenza, sarà tempestivamente attivata apposita sezione negoziale.

### Art. 22 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato spettante alle elevate qualificazioni:

- a) la Giunta Comunale stanziava la somma da destinare al finanziamento dell'indennità di risultato delle Elevate Qualificazioni, somma non inferiore al 15% delle risorse complessivamente stanziate per il trattamento accessorio delle elevate qualificazioni. Alla data odierna la somma stanziata dalla Giunta Comunale con Deliberazione n.36/2023 è pari ad euro 8.125,00, ovvero il 20% delle risorse complessivamente stanziate per l'indennità di posizione e l'indennità di risultato;
- b) la somma di cui alla lettera a) viene ripartita tra le posizioni di elevata qualificazione proporzionalmente all'indennità di posizione attribuita. Si precisa che le indennità di posizione attualmente in vigore sono state determinate con la succitata delibera di Giunta Comunale n. 36 del 12.05.2023. Gli eventuali risparmi accertati in corso d'anno (cessazioni, aspettative ect) costituiscono economie di bilancio per l'ente e possono, previa variazione di bilancio e confronto sindacale, confluire nella parte variabile del fondo risorse decentrate.
- c) ai sensi di quanto previsto dall'art. 62, comma 11, del CCNL, nel caso di elevate qualificazioni in regime di part time l'indennità di risultato non viene riproporzionata alle ore di servizio effettivamente prestate. A tal fine il contratto di lavoro part time è considerato contratto di lavoro a tempo pieno.
- d) l'importo conseguente alla citata ripartizione costituisce, per ciascun titolare di elevata qualificazione, l'ammontare massimo dell'indennità di risultato conseguibile;
- e) l'importo massimo viene decurtato: del 10% qualora il punteggio conseguito, sulla base del SMVP dell'ente, sia inferiore a 95/100, del 20% qualora il punteggio conseguito, sulla base del SMVP dell'ente, sia inferiore a 90/100, del 40% qualora il punteggio complessivo sia inferiore a 80/100 e del 60% qualora il punteggio complessivo sia inferiore a 70/100. non si dà luogo alla erogazione dell'indennità di risultato qualora il punteggio complessivo sia inferiore a 60/100. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri costituiscono economie di bilancio per l'ente e possono essere ripartite tra le EQ collocate in fascia alta mediante l'applicazione dei criteri di cui alla lettera b).
- f) Per quanto concerne la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, del CCNL e la retribuzione di risultato, si conviene che i relativi incentivi vengono erogati, secondo i criteri e le modalità stabiliti in sede regolamentare e nel rispetto delle limitazioni stabilite dalla legislazione vigente, nella misura del 100%.

## TITOLO VI

### ACCORDO ECONOMICO PER L'ANNO 2023

#### Art. 23 Quantificazione delle risorse destinate all'incentivazione del personale

1. Ai sensi di quanto previsto all'art. 3, comma 3 del presente CCDI le parti:
  - prendono atto che con determinazione n. 138 del 2023 è stato costituito il fondo risorse decentrate come da allegato sub A) al presente CCDI;
  - convengono che dette risorse vengano destinate agli istituti della contrattazione collettiva integrativa come da allegato sub B) al presente CCDI;
  - prendono atto che per l'annualità 2023 la Giunta Comunale con deliberazione n. 42 del 14.06.2023 ha disposto di avvalersi della facoltà prevista dall'art. 79, comma 3, del CCNL del 16.11.2022 e che la quota destinata all'indennità di risultato dei titolari di EQ è pari ad euro 316,4. Le parti convengono che la somma verrà distribuita con le modalità di cui al succitato art.22.

#### TITOLO VI - DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCDI si rinvia ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti.

2. Il contenuto del presente accordo è stato approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 71 del 18.10.2023, immediatamente eseguibile, e viene sottoscritto in via definitiva in data odierna.

Letto, firmato e sottoscritto

Data 20 ottobre 2023

#### Per la parte pubblica

Presidente dott.ssa Mariazzurra Pagani

membro Rag Zeno Lorenzetto

membro Sig.ra Brunetta Merlin

#### Per le rappresentanze sindacali

RSU Rossella Montaquila

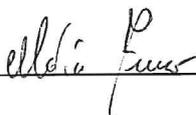
Michele Magrini UIL



Maurizio Galletto CGIL FP



Francesco Malin CISL FP



**ALLEGATO SUB A) FONDO RISORSE DECENTRATE 2023**

**ALLEGATO SUB B) UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNUALITA' 2023**

ALLEGATO SUB A) FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

<b>UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018</b>	47.390,00
<b>Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2</b>	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA' ASSEGNATI A PERSONAMI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	83,00
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL DLGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)	-
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - OBRIGLI DI LEGGE	-
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - SCELTE DEGLI ENTI	-
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI	-
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	-
ARMONIZZAZIONE RETRIBUZIONI DIPENDENTI DELLE PROVINCE - ART. 1 COMMA 800 L. 205/2017	-
DECURTAZIONE PARTE FISSA ART. 23 COMMA 2 DLGS 75/2017	83,00
<b>Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2019/2021</b>	
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 79 COMMA 1 LETT. C) NUOVE ASSUNZIONI ART. 33 D.L. n. 34/2018	1.415,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	48.805,00
<b>Risorse stabili escluse dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2</b>	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	998,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	998,00
<b>Risorse stabili escluse dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 1</b>	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	760,50
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)	731,90
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3	1.124,90
<b>TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	4.613,30
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	53.418,30
<b>Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3</b>	
SPONSOR IN NUOVE CONV.NI ACC. COLLABORAZIONE ECC. - ART. 43 L. 448/1987 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE	-
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA - SPESE COMPENSATE	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	-
FRAGIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	83,00
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	-
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	-
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)	-
<b>Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2</b>	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)	2.017,00
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C)	-
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 98 COMMA 1 LETTERA G - PROVENTI C.D.S.	-
DECURTAZIONE PARTE VARIABILE ART. 23 COMMA 2 DLGS 75/2017	2.101,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	-
<b>Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3</b>	
SPONSOR IN NUOVE CONV.NI ACC. COLLABORAZIONE ECC. - ART. 43 L. 448/1987 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATTIVITA' NON ORDINARIAMENTE RESE	-
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) - CORTE DEI CONTI SEZ. AUTONOMIE N. 34/2016	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE DLGS. 163/2006	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA SPESE CONTROPARTE	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2017)	25.800,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	-
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTÀ METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)	-
...	-
<b>Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79</b>	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFEULITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)	999,09
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021	474,6
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA AGLI ANNI 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) E COMMA 5 CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	0
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 80 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 79 COMMA 1 E COMMA 2)	1.371,96
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	28.645,65
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	28.645,65
<b>TOTALE FONDO 2023</b>	82.063,95

metodo cedolini

riproporzionato ai mesi

confluiti in FPV

## ALLEGATO SUB) DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE

Come si evince dalla determinazione n. 138/2023

<b>Fondo risorse decentrate</b>	<b>82.063,95</b>
Progressioni orizzontali storiche	19.070,00
Indennità di comparto	4.550,00
Differenziali B1/B3 D1/D3	1.124,90
<b>Totale risorse non contrattabili</b>	<b>24.744,9</b>
<b>Risorse contrattabili</b>	<b>57.319,05</b>

Le parti pattuiscono quanto segue:

<b>Risorse contrattabili</b>	<b>57.319,05</b>
Differenziali stipendiali	0,00
Performance individuale ed organizzativa	23.919,05
Indennità particolari responsabilità	6.000,00
Indennità condizioni di lavoro (rischio e maneggio valori)	1.600,00
Indennità da specifiche disposizioni legge (art. 113 codice appalti, ISTAT, imu)	25.800,00
Indennità di funzione	0,00
Indennità di servizio esterno	0,00
Indennità di turno	0,00
Indennità di reperibilità	0,00
<b>Risorse contrattate</b>	<b>57.319,05</b>

