

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

- LA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL COMUNE DI ALBISSOLA MARINA costituita con deliberazione di Giunta Comunale nr. 4 del 17/01/2023, ai sensi dell'art. 7 del CCNL sottoscritto il 16/11/2022;

### PREMESSO

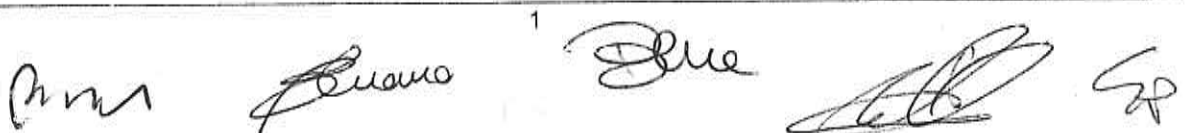
- che nella seduta del 20 ottobre 2023 ha sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo relativo al triennio 2023 - 2025;

### PRESO ATTO

- che il Revisore dei Conti ha rilasciato parere favorevole in merito alla compatibilità finanziaria dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo relativo al triennio 2023 - 2025;
- che la Giunta Comunale con deliberazione nr. 123 del 03/11/2023, dichiarata immediatamente esecutiva, ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo relativo al triennio 2023 – 2025, il cui testo viene di seguito integralmente trascritto:

### INDICE:

|                                                                                                                                           |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....                                                                                                     | 3  |
| CAPO I – Disposizioni Generali.....                                                                                                       | 3  |
| Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale .....                                                                                            | 3  |
| Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria .....                                                         | 3  |
| Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....                                                                          | 4  |
| TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE .....                                                                                     | 5  |
| CAPO I – Risorse e Premialità .....                                                                                                       | 5  |
| Art. 4 – Quantificazione delle risorse .....                                                                                              | 5  |
| Art. 5 – Istituti contrattuali.....                                                                                                       | 5  |
| CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse .....                                                         | 6  |
| Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....                                              | 6  |
| CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree .....                                                                            | 8  |
| Art. 7 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi .....                | 8  |
| Art. 8 – Criteri generali.....                                                                                                            | 8  |
| CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....                | 9  |
| Art. 9 – Principi generali.....                                                                                                           | 9  |
| Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro .....                                                                                            | 10 |
| Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità.....                                                                                    | 12 |
| CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....                                                                       | 14 |
| Art. 12 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....                                                                      | 14 |
| CAPO VI – Performance e Premio individuale .....                                                                                          | 15 |
| Art. 13 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale.....                                                     | 15 |
| Art. 14 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo .....                                                                       | 16 |
| CAPO VII – Sezioni speciali .....                                                                                                         | 17 |
| Art. 15 – Indennità di servizio esterno .....                                                                                             | 17 |
| Art. 16 – Indennità di funzione .....                                                                                                     | 17 |
| Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione ..... | 18 |
| TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO .....                                                                  | 20 |



|                                                        |    |
|--------------------------------------------------------|----|
| CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO ..... | 20 |
| Art. 18 – Turnazioni.....                              | 20 |
| Art. 19 – Lavoro straordinario e Banca delle ore.....  | 21 |
| Art. 20 – Orario massimo di lavoro settimanale .....   | 21 |
| Art. 21 – Flessibilità dell'orario di lavoro.....      | 22 |

*MM*

*68*

*Bucaro*

*mm*

*[Signature]*

*[Signature]*

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – Disposizioni Generali

#### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
  - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
  - c) d.lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - d) d.lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - e) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
  - f) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 159 del 19/11/2019;
  - g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n.167 del 28/10/2014 e modificato con deliberazione di G. C. nr. 134 del 06/10/2015;
  - h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

#### Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al presente comma, va avviata entro

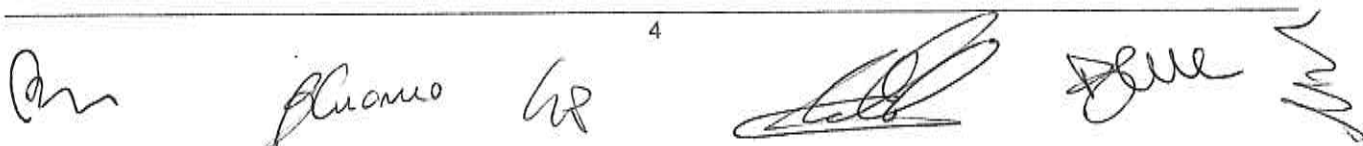


il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.

4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.
5. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica/la consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.

### **Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica;
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata;
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – Risorse e Premialità

#### Art. 4 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e viene effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione;  
In tal caso saranno convocate le OO.SS: per valutare congiuntamente l'impatto concreto delle modifiche intervenute.

#### Art. 5 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
  - c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
  - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
  - e) indennità di turno, ex articolo 30 CCNL-2022;
  - f) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
  - g) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 84, del CCNL-2022;
  - h) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-sexies CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
  - i) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-quinquies, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
  - j) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
  - k) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
  - l) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.
  - m) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
  - n) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
  - o) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

## CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

### Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; 100 incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) 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 e di performance predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
3. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
    - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
    - programmazione operativa e gestionale;
    - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
    - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
    - monitoraggio e confronto periodico;
    - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;

- controlli e validazione sui risultati;
  - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
  - esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

**Art. 7 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi**

art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:  
**Per l'anno 2023**, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione 451 del 09/09/2023, ammontano a euro 146.693,66 al netto delle risorse necessarie per corrispondere:
- a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
  - b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
  - c) l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995.
2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come di seguito riportato:

| N.            | ISTITUTO                                                                   | RIF. NORMATIVO                            | 2023              |
|---------------|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| 1.            | Progetti speciali                                                          | Art. 80, e 81                             | 19300             |
| 2.            | Performance organizzativa, individuale, comprensiva del premio individuale | Artt. 80 e 81                             | 64308,36          |
| 3.            | Compensi lavoro straordinario giorno riposo settimanale                    | Art. 24 c. 1 Ccnl 14/09/2000              | 500               |
| 4.            | Indennità condizioni lavoro                                                | Art. 70-bis CCNL-2018 e 84-bis, CCNL-2022 | 2.800             |
| 5.            | Indennità di turno                                                         | Art. 30                                   | 15.000            |
| 6.            | Indennità di reperibilità                                                  | Art. 24, CCNL-2018                        | 500               |
| 7.            | Indennità per specifiche responsabilità                                    | Art. 84                                   | 6.000             |
| 8.            | Indennità di funzione Polizia locale                                       | Art. 97                                   | 3000              |
| 9.            | Indennità servizio esterno Polizia locale                                  | Art. 100                                  | 5.100             |
| 10.           | Compensi previsti da disposizioni di legge                                 | Art. 82, co. 2, lett. g)                  | 30185,30          |
| <b>TOTALE</b> |                                                                            |                                           | <b>146.693,66</b> |

Per gli anni successivi al 2023, gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono negoziati con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022.

3. A livello generale si stabilisce che gli importi sopra riportati costituiscono **la spesa massima possibile** per ciascun istituto, fatta eccezione per le maggiori spese dovute esclusivamente a turno e reperibilità che comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno, con la precisazione che le 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.

### Capo III – Progressione economica all'interno delle aree

(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022)  
art. 7, comma 4, lett. c) Ccnl 16/11/2022

#### Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più *"differenziali stipendiali"*, di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun *"differenziale stipendiale"*, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le seguenti **integrazioni** derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL:

| NUM. | PROFILO PROFESSIONALE                                                                  | RIF. NORMATIVO CCNL-2022 | INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------------------|
| 1.   | Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc. | Art. 96                  | <b>350</b>                                      |
| 2.   | Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori                 | Art. 102                 | <b>150</b>                                      |
| 3.   | Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ             | Art. 102                 | <b>200</b>                                      |

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

|                                                |                                                    |                   |
|------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------|
| Area operatori                                 | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550   | Numero massimo: 5 |
| Area operatori esperti                         | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650   | Numero massimo: 5 |
| Area istruttori                                | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750   | Numero massimo: 5 |
| Area istruttori, personale educativo e docente | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100 | Numero massimo: 5 |

|                                                                       |                                                    |                   |
|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------|
| Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento               | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100 | Numero massimo: 5 |
| Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali        | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900   | Numero massimo: 5 |
| Area funzionari/elevate qualificazioni                                | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600  | Numero massimo: 6 |
| Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800 | Numero massimo: 6 |

1. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale;
2. Le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "*differenziali stipendiali*" del personale cessato a qualsiasi titolo. La contrattazione integrativa annuale può destinare ulteriori somme ad integrazione dei suddetti risparmi.
3. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Per l'anno 2023 non si prevedono progressioni economiche all'interno delle aree

#### **CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità**

##### **Art. 9 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "*indennità*";  
Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
2. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato di E.Q;
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario EQ;

7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

#### **Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro**

(art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022)

art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCNL-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:
2. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
  - Espletamento di attività esposta a rischio 3a e/o disagio 3b. 1,2,4,5: euro 2,00 al giorno;
  - Espletamento di attività disagiata: 3b 3. euro 15,00 al giorno;
3. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a., 3.b., 3.c.:

##### **3.a. Attività a rischio:**

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

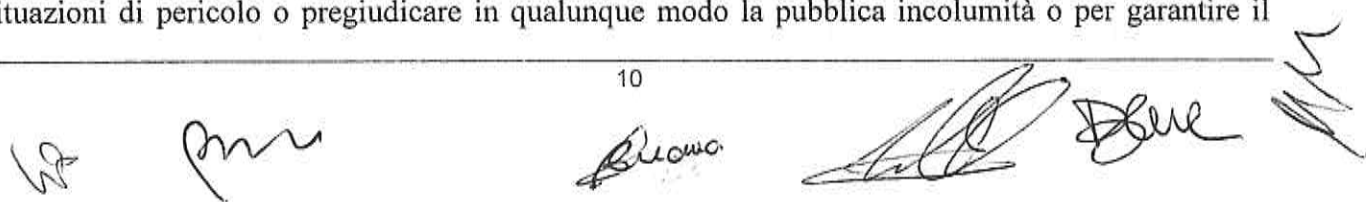
- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di 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.b. Attività disagiate:**

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

1. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
2. 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 per più di 3 giorni settimanali;
3. 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 o comunque da necessità di intervento al di fuori della propria articolazione dell'orario di lavoro per esigenze urgenti e non rinviabili, nonché prestazioni richieste e rese dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la pubblica incolumità o per garantire il



- servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile o per garantire il servizio di polizia mortuaria;
4. elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico;
  5. disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e/o con scarsa conoscenza della lingua italiana;

### 3.c. Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale per il quale è prevista un'indennità giornaliera di € 5,00;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale per i giorni di effettivo svolgimento delle attività con registrazione giornaliera superiore ad € 50,00 per i quali è prevista un'indennità di € 1,00

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli titolari di E.Q., sulla base delle presenti disposizioni. L'indennità viene erogata trimestralmente per le fattispecie di cui ai punti 3a e 3b, annualmente per l'indennità di maneggio valori sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

### Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

(Articolo 84, CCNL-2022)

art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 2.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 3.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:
  - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco esemplificativo contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente individuate dal competente Responsabile del Settore titolare di E.Q., sentito il Segretario generale, con atto scritto, da emanare entro il 31 gennaio di ogni anno, sulla base dell'assetto strutturale dell'Ente, in relazione a situazioni di complessità organizzativa e/o che richiedano particolari capacità professionali con ampi margini di autonomia lavorativa, nonché di specifiche esigenze organizzative dei servizi e di articolazione della microstruttura; il provvedimento di incarico dovrà esplicitare la natura dei procedimenti, processi, strutture, progetti attribuiti, le finalità perseguite, il grado di autonomia concesso e ogni altra informazione rilevante ai fini della "pesatura" dell'incarico.
  - b) L'incarico attribuito è automaticamente prorogato salvo revoca per mutamento dell'assetto organizzativo o della scelta gestionale del titolare di E.Q., Responsabile del settore o decadenza a seguito del subentro di un diverso titolare di E.Q.:

- c) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
- d) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. **Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti**, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- e) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di settore, coordinati dal Segretario generale, al fine di omogeneizzare i criteri di valutazione e verificare la coerenza con il limite delle risorse destinate in ciascun anno alle specifiche responsabilità nell'ambito dell'accordo sul Fondo delle risorse decentrate, provvede al riparto delle somme disponibili sulla base della graduazione degli incarichi, tenendo conto del livello di responsabilità assegnate, come rilevato dall'atto di conferimento, sulla base dei compiti attribuiti, del grado e intensità di impegno richiesto in termini temporali, professionali, fisici, intellettivi, e infine sulla base di altri elementi che qualificano in modo rilevante l'incarico ricevuto, secondo i seguenti criteri e punteggi:

| <i>Criterio</i>                       | <i>Descrizione</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <i>Punteggio</i>                                                                                            |
|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Coordinamento, tutoraggio             | valuta il numero di personale coordinato in modo non occasionale all'interno di un ufficio o di un gruppo di lavoro, individuabili a seguito di adozione di atto formale.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Da 1 a 3 dipendenti: fino 200 punti                                                                         |
|                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Da 4 dipendenti: 300 punti                                                                                  |
| Responsabilità di processi e progetti | Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi ( evincibili anche dalla sottoscrizione di atti quali ad es. determinazioni, provvedimenti di liquidazione, DEC, RUP), avuto riguardo al grado di autonomia nel lavoro svolto, al possesso di studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito | Responsabile di procedimenti/progetti caratterizzati da attività standardizzate, ripetitive: fino punti 300 |

*12* *M* *Buono* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

|                                                |                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                         |
|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                | attinente alla funzione svolta), alla rilevanza del livello di relazioni gestite, alla complessità dei profili di utenza esterna e/o interna, alla natura delle conseguenze che ne discendono ecc, | Responsabile di procedimenti/progetti caratterizzati da attività complesse che richiedano un livello di discrezionalità: fino punti 600 |
| Rilevanza strategica della posizione di lavoro | Centralità e coinvolgimento della posizione nelle politiche dell'Ente, nei suoi programmi e nei suoi processi di sviluppo                                                                          | Attività correlata a programmi e/o progetti dell'Amministrazione: fino punti 100                                                        |

3. Gli importi delle indennità di responsabilità saranno commisurati in relazione alla tipologia di incarico legato ai criteri sopra indicati come di seguito specificati:  
almeno 300 punti indennità fino ad € 1.000,00  
da 301 a 600 punti indennità fino ad € 2.000,00 se inquadrato nell'area degli istruttori ed € 2.500,00 se inquadrato nell'area dei funzionari  
Da 601 a 1000 punti indennità fino ad € 2.500,00 se inquadrato nell'area degli istruttori ed € 3.000,00 se inquadrato nell'area dei funzionari.

Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

4. Al personale non incaricato di Elevata Qualificazione rivestente la qualifica di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale compete un'indennità per specifica responsabilità da un minimo di € 350,00 fino ad un massimo di € 450,00 lordi annui in base al numero di qualifiche attribuite.
5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:
- o Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
  - o Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
  - o Giornata per avvenuta donazione di sangue;
  - o Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
  - o Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
  - o Permesso sindacale retribuito;
  - o Partecipazione ad assemblee sindacali;
  - o Riposo compensativo;
  - o Aspettativa per mandato sindacale;
  - o Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
  - o Ferie;
  - o Recupero festività soppresse;
  - o Permessi mensili, ai sensi ex legge 104/1992;
  - o I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;
6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

#### CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

## Art. 12 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

art. 7, comma 4, lett. g) Ccnl 16/11/2022

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una “partita di giro” all’interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell’anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell’anno successivo.

[art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022]

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell’art. 113 del d.lgs. 50/2016 e del nuovo codice dei contratti pubblici di cui al D.Lgs. n. 36/2023;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell’art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell’evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell’art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell’art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente. Per le PO o incaricati EQ vi provvede il segretario comunale.

## CAPO VI – Performance e Premio individuale

### Art. 13 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

art. 7, comma 4, lett. b) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. ae) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all’articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano quanto segue:  
Le modalità di erogazione della **performance individuale** sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono le seguenti:
  - a) il Responsabile EQ procede alla valutazione, di norma, entro il mese di aprile dell’anno successivo, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
  - b) l’erogazione delle somme ai dipendenti verrà effettuata come segue:
    - valutazioni uguali o superiori al 95%: 100% del budget medio teorico individuale tenuto conto dell’Area di appartenenza
    - valutazioni tra l’80% e il 94,99%: distribuzione del budget medio teorico individuale in misura proporzionale rispetto al punteggio attribuito tenuto conto dell’Area di appartenenza
    - valutazioni tra il 70% e il 79,99%: distribuzione dell’80% del budget medio teorico individuale in misura proporzionale rispetto al punteggio attribuito tenuto conto dell’Area di appartenenza
  - c) Al di sotto del 70% non viene erogata alcuna somma.  
La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall’art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa).
2. In attuazione agli articoli 7, comma 4, lettera ae) e 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni:
  - la misura della **maggiorazione del premio individuale** è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell’ente, relativa alla performance individuale; ai fini del precedente comma, le

valutazioni “più elevate” sono quelle che, sulla base del sistema di valutazione della performance in vigore nell’Ente, raggiungono almeno il punteggio di 95

- la quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 25% del personale valutato positivamente assegnato a ciascun Settore, con arrotondamento all’unità superiore per quozienti decimali superiori a 0,5 e comunque non può essere inferiore ad un dipendente per settore.
- In caso di parità di punteggio tra tutti coloro che, nell’Ente, hanno raggiunto almeno un punteggio di 95, si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:
  - Media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
  - Non aver mai percepito la maggiorazione;

Le somme eventualmente non utilizzate nell’anno e quindi avanzate:

- costituiscono economia non utilizzabile se finanziate da parte variabile;
- costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile se finanziate da parte stabile.

#### **Art. 14 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo**

1. La performance individuale collegata a specifici progetti per i quali l’Amministrazione ha destinato, in sede di costituzione del fondo risorse decentrate, apposite risorse aggiuntive stanziare nella parte variabile del fondo, viene erogata ai dipendenti facenti parte del gruppo di lavoro del progetto sulla base delle percentuali di raggiungimento del medesimo e, comunque, sulla base dei particolari criteri di ripartizione previsti dalla scheda descrittiva del progetto stesso.

2. Nell’anno 2023 i progetti finanziati sono i seguenti:

| <b>Progetto</b>                                                                                                 | <b>Uffici/Servizi interessati</b> | <b>Risorse</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|----------------|
| Elaborazione pratiche previdenziali per personale cessato per cause diverse dalla quiescenza                    | Ufficio Personale                 | 1.500          |
| Digitalizzazione atti amministrativi                                                                            |                                   | 1.500          |
| Controlli stradali, controlli 186 cds                                                                           | Polizia Locale                    | 4.800          |
| Riordino contratti di locazione terreni “ex rilevato ferroviario”                                               |                                   | 2.000          |
| Internalizzazione riscossione coattiva - TARI                                                                   | Ufficio Tributi                   | 3.000          |
| Manutenzione ordinaria, mantenimento e conservazione del patrimonio comunale con interventi in economia diretta |                                   | 3.500          |
| Progetto di digitalizzazione delle pratiche edilizie anteriori al 2019                                          | Settore Tecnico- edilizia privata | 3.000          |
| <b>TOTALE OBIETTIVI</b>                                                                                         |                                   | <b>19.300</b>  |

3. Le risorse destinate in via previsionale ai “progetti”, obiettivi speciali di particolare rilevanza, il cui contenuto è sviluppato nel Piano della Performance, sono determinate dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all’art. 98 del CCNL 16/11/2022.

4. Al personale dell’area di vigilanza per i progetti per l’estensione del servizio nella fascia serale e notturna e per l’incremento dei servizi festivi, possono essere destinate in aggiunta alla retribuzione ordinaria o straordinaria, in applicazione dell’art. 56 quater, lett. c) e 67, comma 3, lett. i) del CCNL del 21.5.2018, risorse derivanti dall’art. 208 del codice della strada, commi 4 lett. c) e 5, del D.Lgs.

285/1992 in relazione al numero degli interventi prestati ed ai risultati ottenuti dovuti all'estensione del presidio del territorio e tenuto conto della particolare gravosità del servizio prestato.

5. Le somme destinate alla corresponsione degli specifici progetti finanziati dalla parte variabile del fondo di produttività costituiscono la parte non prevalente delle stesse

## **Capo VII – Sezioni speciali**

(Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)

### **Personale di polizia locale:**

Gli articoli seguenti (15 e 16) si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e da attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) ed w) del CCNL-2022.

#### **Art. 15 – Indennità di servizio esterno**

art. 7, comma 4, lett. e) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 3,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia almeno di quattro ore di lavoro.
3. Il Comandante della Polizia locale dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti. L'indennità sarà corrisposta annualmente
4. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2023.
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

#### **Art. 16 – Indennità di funzione**

art. 7, comma 4, lett. w) Ccnl 16/11/2022

1. Al personale dipendente del Corpo di Polizia Locale che non risulti titolare di un incarico di EQ, incaricato, con provvedimento motivato del Comandante, allo svolgimento di attività che comportino l'esercizio di funzioni di responsabilità correlate anche al grado rivestito, è riconosciuta un'indennità di funzione.
2. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale
3. L'indennità di funzione è attribuita in base ai seguenti criteri:

| <i><b>Criterio</b></i>                                       | <i><b>Descrizione</b></i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <i><b>Punteggio</b></i>         |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| Complessità gestionale e relazionale                         | Valuta il numero di personale gestito e il tipo di relazioni intrattenute quali prevalentemente con utenti interni e/o esterni, con tipologia omogenea/eterogenea di utenti esterni.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Sino a un massimo di 350 punti  |
| Complessità degli incarichi in relazione alla responsabilità | responsabilità collegate ad una o più delle seguenti attività svolte:<br>attività di polizia giudiziaria finalizzate prioritariamente alla tutela della vivibilità e della sicurezza urbana e rurale;<br>attività di polizia stradale finalizzata prioritariamente al controllo della mobilità e della sicurezza stradale;<br>attività di polizia amministrativa commerciale finalizzata prioritariamente alla tutela del consumatore, anche in relazione alle dipendenze patologiche, e della libertà di impresa e al contrasto del fenomeno dell'abusivismo e della contraffazione commerciale;<br>attività di polizia amministrativa edilizia finalizzata prioritariamente alla tutela della qualità urbana e rurale. | Sino ad un massimo di 450 punti |
| Livello di autonomia                                         | un livello massimo nel caso in cui il soggetto esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni dell'Ente;<br>un livello intermedio nel caso in cui il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate;<br>livello minimo nel caso di svolgimento di incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile della struttura di riferimento.                                                                                                                                                                                                         | Sino ad un massimo di 200 punti |

4. Gli importi delle indennità di funzione saranno commisurate in relazione alla tipologia di incarico legato ai criteri sopra indicati come di seguito specificati:

Da 300 sino a 600 punti indennità fino ad € 1.000,00

da 601 a 800 punti indennità fino ad € 2.000,00 calcolato in modo proporzionale se inquadrato nell'area degli istruttori ed € 2.500,00 se inquadrato nell'area dei funzionari  
Da 801 a 1000 punti indennità fino ad € 2.500,00 calcolato in modo proporzionale se inquadrato nell'area degli istruttori ed € 3.000,00 se inquadrato nell'area dei funzionari.

Il punteggio complessivo scaturirà dai punti attribuiti in base ai parametri di cui al punto 3 e sarà attribuito in base alla procedura descritta al precedente articolo 11

5. L'importo attribuito ai sensi del precedente comma è riproporzionato per la durata dell'incarico qualora lo stesso sia stato affidato per un periodo di tempo inferiore all'anno.

6. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

7. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del presente CCNL (Turnazioni);
- 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;
- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del presente CCNL; è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL 2019-2021;
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) CCNL 2019/2021.

9. Per l'erogazione dell'indennità di funzione, si applica integralmente il procedimento previsto nell'articolo 11, del presente CCI, relativo all'indennità per specifiche responsabilità.

10. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

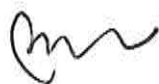
11. Le parti concordano di ritenere il presente articolo applicabile in via sperimentale in attesa di valutare la concreta portata applicativa dei suddetti criteri anche in relazione ai valori economici ad essi destinati.

## Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

### Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire, per automatica trasposizione delle posizioni organizzative, le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022, confermando i criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni già definiti con i soggetti sindacali nella vigenza del precedente CCNL 2018;
2. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):
  - a) L'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;
  - b) Ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, viene effettuata la somma dei punteggi attribuiti alle posizioni organizzative in sede di valutazione della performance e si divide il 50% della somma



a disposizione per tali punteggi complessivi. Si ottiene così un valore-punto di risultato che verrà poi moltiplicato per il punteggio ottenuto dalle singole posizioni organizzative.

- c) Il restante 50% della somma destinata alla retribuzione di risultato viene ripartito con il criterio di cui al precedente punto b) tenuto conto della retribuzione di posizione di ciascuna P.O.; pertanto i punteggi attribuiti alle posizioni organizzative saranno moltiplicati per la rispettiva retribuzione di posizione (ponderazione) prima di essere sommati. Si divide, quindi, il 50% della somma a disposizione per la somma di tali punteggi ponderati. Si ottiene così un valore-punto di risultato che verrà poi moltiplicato per il punteggio ponderato ottenuto dalle singole posizioni organizzative.
- d) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico *ad interim*, stabilita dall'Amministrazione;
- e) Le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022.
- f) In caso di avvicendamento dell'incarico in corso d'anno la suddetta ripartizione sarà proporzionata al numero di giorni di permanenza nel rispettivo incarico

**Tabella esemplificativa criterio riparto retribuzione di risultato EQ**

| RISORSE<br>RISULTATO € 1.000 |                |                        |                                            |
|------------------------------|----------------|------------------------|--------------------------------------------|
|                              | RETR POSIZIONE | VALUTAZIONE CONSEGUITA | RETR POSIZIONE X VALUTAZIONE<br>CONSEGUITA |
| EQ 1                         | 8000           | 100                    | 800000                                     |
| EQ 2                         | 12000          | 90                     | 1080000                                    |
| EQ 3                         | 16000          | 95                     | 1520000                                    |

| 50%<br>RISORSE<br>RISULTATO | CORRISPETTIVO UNITARIO PER PUNTO DI<br>VALUTAZIONE<br><br>500 : (100 + 90 + 95)                                 | RETRIBUZIONE<br>EQ 1 | RETRIBUZIONE<br>EQ 2 | RETRIBUZIONE<br>EQ 3 | TOTALE |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|--------|
| 500                         | 1,8                                                                                                             | 175,44               | 157,89               | 166,67               | 500,00 |
| 50%<br>RISORSE<br>RISULTATO | CORRISPETTIVO UNITARIO PER PUNTO DI<br>VALUTAZIONE PONDERATO<br><br>500 : ((8000 X100)+(12000 X90)+(16000 X95)) | RETRIBUZIONE<br>EQ 1 | RETRIBUZIONE<br>EQ 2 | RETRIBUZIONE<br>EQ 3 |        |
| 500                         | 0,00015                                                                                                         | 117,65               | 158,82               | 223,53               | 500,00 |

*[Handwritten signatures and initials]*

## TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

### CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

#### Art. 18 – Turnazioni

art. 7, comma 4, lett. l) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. z) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. ac) Ccnl 16/11/2022

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022, le parti concordano che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
2. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera z) le parti concordano che in materia di turni di lavoro notturni, ad integrazione di quanto previsto all'art. 30, comma 8, del CCNL-2022 le situazioni personali che, a richiesta, posso escludere dall'effettuazione dei turni notturni sono le seguenti:
  - dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;
  - dipendenti il cui coniuge/parte civile non abbia lo stesso domicilio e vi siano componenti minorenni della famiglia anagrafica;
  - separati, vedovi e divorziati con figli minori conviventi.
3. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, lettera ac) del CCNL-2022, le parti **concordano sulla facoltà** riservata ai soli lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante da fruirsi entro 15 giorni e non oltre i due mesi dalla giornata festiva lavorata. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

#### Art. 19 – Lavoro straordinario e Banca delle ore

art. 7, comma 4, lett. o) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. s) Ccnl 16/11/2022

1. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio **entro il secondo mese successivo a quello di maturazione.**
2. È istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
3. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente, confluiscono le ore di lavoro straordinario autorizzate, fino a concorrenza massima di 36 ore, che verranno evidenziate mensilmente nella busta paga.
4. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari, da utilizzarsi **entro l'anno successivo a quello di maturazione.**
5. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
6. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui al comma 2 dell'articolo 21 del presente CCDI.

**Art. 20 – Orario massimo di lavoro settimanale**  
art. 7, comma 4, lett. r) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti tipologie di lavoratori:
  - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
  - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
  - dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

**Art. 21 – Flessibilità dell'orario di lavoro**  
art. 7, comma 4, lett. p) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
  - 90 minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata e/o uscita, stabilito dal Responsabile di servizio competente;
  - l'eventuale debito orario derivante dall'utilizzo della flessibilità deve essere recuperato **entro i due mesi successivi dalla maturazione** dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di servizio competente a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL-2022, previo accordo; in mancanza si opererà il recupero con trattenuta dello stipendio;
  - l'eventuale eccedenza oraria in assenza di autorizzazione per lavoro straordinario non può superare i 90 minuti mensili e deve essere compensata **entro i due mesi successivi dalla maturazione** della stessa; il credito orario derivante dalle ore "eccedenti non qualificate" non potrà essere superiore alle tre ore mensili; l'eventuale eccedenza non sarà riportata nel mese successivo
  - La flessibilità per i dipendenti con orario di lavoro articolato su turni e per gli operai è fissata in 10 minuti.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
  - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
  - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
  - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE**

(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **tre** anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. solo esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
5. il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
8. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale, sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato sulla Intranet aziendale per almeno 15 (quindici) giorni;
9. le graduatorie di cui al comma 8 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato; il Responsabile del servizio Personale dopo aver calcolato il punteggio automatico attribuibile sulla base delle schede di valutazione e quello aggiuntivo per il personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni, trasmette i fascicoli con le istanze di partecipazione alla selezione con la relativa documentazione allegata alla Conferenza dei Responsabili di Settore, coordinati dal Segretario generale, al fine dell'attribuzione del punteggio relativo all'"Esperienza Professionale", sulla base delle attestazioni rilasciate dai Responsabili di servizio competenti o dal Segretario generale;
10. Le singole graduatorie stilate secondo la procedura sopra descritta vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;

**Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie**  
- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

| CRITERIO<br>Lettera d)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | PUNTEGGIO<br>MASSIMO | SPECIFICHE                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>VALUTAZIONE:</b><br>Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 70                   | Si applica la seguente pesatura annuale:<br>Primo anno del triennio max 15 punti (valutazione*15/100);<br>Secondo anno del triennio max 20 punti (valutazione*20/100);<br>Terzo anno del triennio max 35 punti (valutazione*35/100); |
| <b>ESPERIENZA PROFESSIONALE</b><br>Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi purché specificatamente attestata dal Responsabile del servizio competente con indicazione puntuale delle competenze acquisite anche sulla base di specifici percorsi formativi. Per i dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, incaricati ai sensi degli articoli 16 e 19, del CCNL-2022, l'attestazione di cui sopra sarà a cura del Segretario generale | 30                   | Punteggio attribuito dalla Conferenza dei Responsabili dei Servizi coordinati dal Segretario generale o dal Segretario stesso unitamente al Nucleo di Valutazione per i dipendenti titolari di EQ                                    |
| <b>PUNTEGGIO AGGIUNTIVO</b> per personale che, pur avendo conseguito valutazioni sufficienti, non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 3                    | Più di sei anni di NON progressione: punti UNO;<br>Otto anni di NON progressione: punti DUE;<br>Nove o più anni: punti TRE.                                                                                                          |

#### CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. Dipendente più anziano di età;
2. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
3. Dipendente, con nucleo familiare monoreddito, con il più alto numero di figli minori a carico;
4. Dipendente, con il più alto numero di figli minori a carico;
5. Dipendente più anziano di età.

## SOTTOSCRIVE DEFINITIVAMENTE

In data 19 novembre 2023 presso il Comune di Albissola Marina sito in Piazza del Popolo, 12  
– quanto definito dalla delegazione trattante nell'ipotesi di contratto collettivo relativo al triennio  
2023 – 2025 del 20/10/2023 .

### DA' ATTO

Che con la presente sottoscrizione definitiva si esprime immediata efficacia per gli istituti contrattuali  
che non necessitano di ulteriori accordi integrativi.

- *Il Presidente della delegazione di parte pubblica:*

Presidente – Massimiliano Morabito – Segretario comunale

- *la delegazione sindacale:*

|                     |         |                   |
|---------------------|---------|-------------------|
| OO.SS. Territoriale | CGIL FP | PELUFFO ENNIO     |
| OO.SS. Territoriale | CISL FP | VASSALLO VINCENZO |
| R.S.U. Aziendale    | –       | BIANCO BARBARA    |
| R.S.U. Aziendale    | –       | BENE DANIELA      |
| R.S.U. Aziendale    | –       | CUOMO BARBARA     |

Handwritten signatures of the representatives: Massimiliano Morabito, Ennio Peluffo, Vincenzo Vassallo, Barbara Bianco, Daniela Bene, and Barbara Cuomo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA NR. 1

PER QUANTO NON DISCIPLINATO DAL PRESENTE CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO , OVE NON CONTRASTANTI, SI APPLICANO LE NORME DEL PRECEDENTE CONTRATTO DECEN TRATO INTEGRATIVO.



