

# COMUNE DI VILLAFALLETTO

PROVINCIA DI CUNEO

## ***CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA 2025 E NORMATIVA ANNO 2023-2025***

L'anno **2025**, il mese di dicembre, il giorno diciassette, nei locali della sede del Comune, si è riunita la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa(CCDI), **parte economica 2025 e normativa anno 2023-2025.**

### **DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Presidente: Dott.ssa ZEROLI Sonia,  
segretario comunale

### **DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P. Sig. PALERMO Gaspare  
CISL-FP Sig. DI STEFFANO Maurizio,

### **LA DELEGAZIONE TRATTANTE**

**COMPOSTA** come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

VISTO il CCNL 16/11/2022;

RILEVATO che ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022 si deve procedere alla stipula del **C.C.D.I., parte economica anno 2025 e normativa anni 2023/2025**, nel rispetto delle norme contenute nel D.lgs. 150/2009, del D. Lgs. N. 165/2001 nonché nel rispetto degli artt. 79 e 80 del nuovo CCNL 16/11/2022;

VISTO l'allegato "1" denominato "*Fondo risorse decentrate anno 2025 – disponibilità risorse stabili e variabili*" che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo approvato con **Determina n. 707 del 26/11/2025**;

## DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL 16/11/2022 l'ipotesi di **C.C.D.I.** parte normativa ed economica, come appresso trascritto:

### TITOLO I

#### DISPOSIZIONI GENERALI

##### Art. 1

##### Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo, ai sensi dell'art. 1 CCNL 16/11/2022, si applica a tutto il personale dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 30/8/2021, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato per la parte economica ha validità fino al **31/12/2025** e per la parte normativa ha validità per il triennio **2023/2025** e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI o di norme che risultino incompatibili con il presente.
3. Le parti si impegnano a riaprire la trattativa sui contenuti del presente accordo qualora venisse approvato un nuovo contratto collettivo nazionale, su istituti che demandano nel dettaglio alla contrattazione integrativa.
4. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto
5. Con cadenza annuale saranno individuate e verificate le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e le eventuali integrazioni potranno essere apportate annualmente sulla base di verifiche derivanti dall'attuazione di processi di riforma e di riordino dei servizi.
6. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
7. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di LUGLIO dell'anno successivo, tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse come previste dal presente CCDI.
8. **Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al CCNL vigente.**



## Art. 2

### Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da partedelle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:
  - a) Ufficio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge; **n. 1 unità ex categoria D, ora E.Q.;**
  - b) Ufficio Protezione Civile, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime previste con le stesse unità utilizzate nei turni festivi-notturni, da presidiare con personale in reperibilità;
  - c) Ufficio di Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di morte; **n. 1 unità: ex categoria B/C, ora area istruttori;**
  - d) Servizio di Polizia Locale, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richieste dall'Autorità Giudiziaria o di pronto intervento; **n. 1 unità;**
  - e) Ufficio Tecnico, per interventi indifferibili **n. 1 unità ex categoria B/C, ora area istruttori;**
4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

## Art. 3

### Relazioni Sindacali

#### **Art. 3 CCNL 16/11/2022**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
  - si attua il contemperamento della missione del servizio pubblico con gli interessi dei lavoratori;
  - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
  - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
  - Si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali: a) partecipazione; b) contrattazione, integrativa, anche a livello territoriale.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione
- confronto
- organismi paritetici di partecipazione

5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione dei contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs.vo n. 165/2001 e ss.mm.ii. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
6. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti contratti, le quali sono pertanto disapplicate.

#### Art. 4

##### Informazione

##### **Art. 4 CCNL 16/11/2022**


1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione dei dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7 comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione, gli atti di organizzazione degli Uffici di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni del personale ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto all'informativa alla OO.SS.. **L'informativa deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima della adozione dell'atto;**
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione, oggetto di informazione semestrale, negli Enti in cui non vi sia l'obbligo della costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale, nonché il trasferimento a soggetti terzi di attività dell'Ente in assenza di trasferimento di personale.

#### Art .5

##### Confronto

##### **Art. 5 CCNL 16/11/2022**

- 1 Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo sulle materie rimesse a tale livello di relazione al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7, comma 2, di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
- 2 Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il

MDF  GP

confronto è richiesto da questi ultimi. **L'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.** Il confronto può anche essere chiesto dall'ente. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

**3 Sono oggetto di confronto:**

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di P.O.;
- e) i criteri per la graduazione delle P.O., ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15 comma 7 del CCNL 21/05/2018;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
- i) negli Enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;
- j) i criteri generali sulle modalità attuative del lavoro agile e da remoto;
- k) istituzione del servizio mensa o, in alternativa, attribuzione dei buoni pasto;
- l) materie individuate ai sensi dell'art. 6 comma 6 (organismo paritetico);
- m) criteri per l'effettuazione delle procedure art. 13 comma 7 (norme di primo inquadramento);
- n) andamenti occupazionali;
- o) linee generali di indirizzo per misure da adottare per la prevenzione delle aggressioni sul lavoro materie individuate nella Sezione Personale Educativo.

**Art. 6**

**Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali e non procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui interpretazione risulta oggettivamente non chiara le parti, entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, si incontrano per definire consensualmente il significato della controversia, nella qualità di unico organo legittimato alla interpretazione autentica.
5. Gli accordi raggiunti e sottoscritti dalle parti, sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

## Art. 7

### Contrattazione integrativa: soggetti e materie. Tempi e procedure

#### **Art. 7 e art. 8 CCNL 16/11/2022**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a) La RSU
  - b) I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;
3. I componenti della delegazione trattante di parte pubblica, tra cui è individuato il Presidente, designati dall'organo competente secondo il rispettivo ordinamento.
4. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed è immediatamente efficace in quanto:
  - a) firmato per la parte sindacale dalla R.S.U., previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni ed i cui risultati devono essere resi pubblici e sia firmato da almeno un rappresentante sindacale delle OO.SS. firmatarie del CCNL;
  - b) firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previo parere dell'organo di revisione economico – finanziario.
5. Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione in esso contenuta.
6. Gli uffici ed i servizi del Comune attuano il presente contratto senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.
7. Il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 16/11/2022;
8. **Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono tutte quelle richiamate nell'art. 7 dello stesso CCNL 16/11/2022.**

## Art. 8

### Salute e sicurezza sui posti di lavoro D.lgs. n. 81/2008

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.
2. Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
3. La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

## Art. 9

### Diritto di assemblea

#### **Art. 10 CCNL 16/11/2022**

I lavoratori hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione. Detta disposizione vale anche per i dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto giusta previsione del CCNL del 4/12/2017.

## Art. 10

### Lavoro straordinario

#### **Art. 32 CCNL 16/11/2022**

1. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Responsabile dell'Area ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili. In caso di particolari situazioni di necessità ed urgenza, l'autorizzazione deve essere formalizzata entro il primo giorno lavorativo successivo alla prestazione resa. Il fondo per il lavoro straordinario è ripartito annualmente per budget alle Aree/Settori,
2. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo da intendersi quale RECUPERO STRORDINARIO PREVENTIAMENTE AUTORIZZATO o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.
3. **La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo di 10 ore - comma 6 art. 32 CCNL 16/11/2022.**

## Art. 11

### Il nuovo sistema di classificazione del personale

#### Classificazione del personale

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
  - a. Area degli Operatori;
  - b. Area degli Operatori esperti;
  - c. Area degli Istruttori;
  - d. Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A del CCNL 2022 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.
4. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione del CCNL 2022 dalle precedenti aree alle attuali aree, l'Ente individua, descrive e dettaglia i profili professionali appartenenti alla propria dotazione organica, gli esiti sono riportati nell'Allegato 1 al presente contratto, materia soggetta al solo confronto con le organizzazioni sindacali.



## Art. 12

### L'istituzione delle Elevate Qualificazione

1. I dipendenti già incaricati di Posizione Organizzativa, il cui incarico risulta ancora vigente al 01.04.2023 sono automaticamente ricondotti nell'Elevata Qualificazione. Se l'incarico necessita di essere rinnovato, vengono incaricati di Elevate Qualificazioni secondo la disciplina prevista nel CCNL, come dettagliata nel presente CCDI e secondo le previsioni dei decreti di conferimento degli incarichi.

## TITOLO II

### IL TRATTAMENTO ECONOMICO

## Art. 13

### Risorse finanziarie

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalle risorse finanziarie indicate **nell'allegato "1" e quantificate in € 64.519,79** come risultante dalla **Determina n. 707 del 26/11/2025**.
2. Le risorse finanziarie, sopra richiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.C.D.I.
3. **Le risorse "stabili", ammontanti ad € 44.888,29**, al netto delle riduzioni di cui all'art. 9 c. 2/bis 2^ periodo della L. 122/2010 per € 2.307,46, già decurtate delle somme destinate per:
  - a) progressioni economiche;
  - b) indennità di comparto per un totale di € 41.863,86**risultano pari ad € 3.024,43**

**oltre alle risorse "variabili" corrispondenti ad € 19.631,50 di cui € 12.564,19** ancora disponibili alla contrattazione che saranno utilizzate per remunerare effettivi e significativi miglioramenti quali – quantitativi delle prestazioni lavorative del personale dipendente correlati ai servizi istituzionali in conformità di quanto stabilito **dall'art. 80 del CCNL 16/11/2022**.

4. Per l'**anno 2025** le risorse di cui al comma 3, sono utilizzate per le finalità e secondo le previsioni rispettivamente indicate nel presente contratto.
5. **Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale.**

**L'Ente nella costituzione del fondo 2026 si impegna a valutare la possibilità di incrementare la parte stabile del fondo stesso ai sensi del D.L. 25-2025.**

## Art. 14

### Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale

**Art. 5 comma 3 lett. b) art. 7 comma 4 lett. b) CCNL 16/11/2022**

1. Le risorse che alimentano i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono quantificate in **€ 12.378,62**, oltre eventuali somme non utilizzate e non attribuite, sono destinate a remunerare la performance organizzativa e individuale.
2. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel

rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Responsabile del settore/area al quale il dipendente è assegnato ed è parametrato al punteggio ad esso assegnato in base ad apposita scheda di valutazione di cui al regolamento sul vigente sistema di valutazione e nel rispetto dei criteri di cui alla metodologia di valutazione della performance adottata dall'ente.

3. I criteri adottati per la valutazione della performance organizzativa e individuale sono stabiliti, rispettivamente previo "confronto" e previa "contrattazione", dal vigente sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente. La valutazione, viene effettuata annualmente entro il primo semestre successivo all'anno di riferimento, viene trasmessa al Responsabile dell'Area Personale e, contestualmente, consegnata dal Responsabile che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta. **I trattamenti accessori collegati al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione** di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale in misura frazionata e comunque direttamente proporzionale al regime di orario adottato. Il dipendente, entro e non oltre 5 giorni lavorativi dalla sottoscrizione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, o tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Responsabile che ha effettuato la valutazione, (in questo caso il Responsabile, esaminato il ricorso, entro i 5 giorni successivi dalla ricezione esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata) o mediante richiesta di contraddittorio nel quale il dipendente può farsi assistere dalla propria Organizzazione Sindacale o da persona di fiducia.
4. In caso di mobilità intersettoriale in corso d'anno, la valutazione spetta ai Responsabili delle Aree/settore ove il dipendente ha prestato funzionalmente servizio, per il corrispondente periodo.
5. Per quanto riguarda il personale in distacco sindacale, le parti confermano la partecipazione all'incentivazione della produttività di cui all'art. 17 c. 2 lett. a) CCNL 1/4/99, per come previsto dall'art. 47 c. 2 CCNL 14/9/2000 integrato dall'art. 39, comma 2, del CCNL 22.01.2004.
6. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.
7. Le percentuali ed i criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance, sono:
  - **UNA QUOTA PARI AL (30%) TRENTA%** delle risorse variabili del fondo (art. 67 c. 3), senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge, sarà destinata a premiare **la performance individuale**;
  - **IL RESTANTE (70%) SETTANTA%** premierà **la performance organizzativa**.

#### Art. 15

#### Criteria per erogare i premi correlati alla performance organizzativa e individuale

##### Premi correlati alla Performance organizzativa

La performance organizzativa, di cui all'art. 8, D.Lgs. n. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ai titolari del centro di Responsabilità.

La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 70% e solamente se la performance individuale supera il 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:

- ✓ **al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 90%;**
- ✓ **In maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà inferiore al 89,99%.**

##### Premi correlati alla performance individuale



1. La performance individuale di cui all'art. 9 D.Lgs. n. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singola lavoratore, da parte del competente Dirigente o PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito In un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad Incentivare la performance individuale.
3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
6. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
7. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente al 31.12, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
8. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
ex A	1,00
ex B	1,10
Ex Accesso B3	1,20
ex C	1,30
ex D	1,40

9. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.

La quota di tale maggiorazione viene assegnata ai dipendenti partecipanti al premio della performance individuale, che hanno conseguito le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente ed In caso di parità la quota è ripartita in parti uguali tra gli ex aequo.

La somma dei punteggi riportati individualmente viene suddivisa rispetto al budget complessivo e moltiplicata per il punteggio individuale di ciascuno.

Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

Valutazioni tra il 95% e Il 100,00% :100% del budget individuale;

Valutazione tra il 70% e Il 94,99 % distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;

Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di produttività

10. La valutazione della performance individuale viene effettuata dai Responsabili di servizio. I premi correlati alla performance vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile di Servizio nell'apposita scheda di valutazione.

#### Art. 16

#### Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione

## **e risultato dell'Area Funzionari e dell'elevata Qualificazione**

1. Per quanto attiene alla disciplina dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dagli artt. 16,17, 18, 19 e 20 del CCNL 16/11/2022.
2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

### **Art. 17**

#### **Progressione economica orizzontale all'INTERNO DELLE AREE**

##### ***Artt. 14-92-96-102-106 CCNL 16/11/2022***

Tale istituto per l'anno 2025 **viene finanziato** con un importo pari ad € 650,00 + € 1.500,00 = € 2.150,00

1. All'interno di ciascuna categoria/Area è previsto un DIFFERENZIALE STIPENDIALE per remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito, con un importo per come determinato in tabella A) del CCNL 2019/2021 cui si rinvia, che si configura come progressione economica all'interno dell'Area ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del D.lgs. N. 165/2001.

2. Le condizioni generali per partecipare alla selezione, sono elencate nell'art. 14 del CCNL mentre i criteri sulle specifiche condizioni, vengono stabilite/determinate dal presente CCDI sono:

- Il requisito di cui alla lett. a) comma 2 art. 14 del CCNL 2019/2021, viene stabilito in **3 (TRE) ANNI**;

- Il numero dei differenziali di cui alla lett. b) comma 2 art. 14 del CCNL 2019/2021, per l'anno in corso, viene determinato nel modoseguente:

- **Area Operatori esperti**      **N.1**
- **Area Istruttori**            **N.2**

- I differenziali stipendiali sono attribuiti fino alla concorrenza del numero fissato per ogni Area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri già riportati nell'art. 14 comma 2 lett. d) punti 1 e 2 del CCNL 2019/2021.

- Per quanto attiene il punto 3) del medesimo comma 2, le parti stabiliscono che si rifanno all'art. 55 qualora attivato.

#### **SI STABILISCE INOLTRE CHE:**

##### **Per l'Area Istruttori e Area Funzionari ed E.O.**

- **L'incidenza della valutazione SARA' PARI AL 60%** di cui **max 60 punti** (totale dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance dell'ultimo triennio precedente l'attivazione dell'istituto o, comunque, le ultime 3 valutazioni disponibili);

- **Incidenza dell'esperienza professionale SARA' PARI AL 40%** di cui **max 40 punti** (per Esperienza professionale si intende quella maturata dall'ultima progressione e/o dalla data di



assunzione e/o dalla data di verticalizzazione)

**Per l'Area Operatori ed Operatori Esperti le percentuali sono rispettivamente:**

- **L'incidenza della valutazione SARA' PARI AL 60%** di cui **max 60 punti** (totale dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance dell'ultimo triennio precedente l'attivazione dell'istituto o, comunque, le ultime 3 valutazioni disponibili);
- **Incidenza dell'esperienza professionale SARA' AL PARI 40%** di cui **max 40 punti** (per Esperienza professionale si intende quella maturata dall'ultima progressione e/o dalla data di assunzione e/o dalla data di verticalizzazione).

**Vista la sperimentazione dell'istituto le parti concordano di rivedere l'istituto per eventuali modifiche migliorative.**

- In applicazione della lett. F comma 2 art. 14 del CCNL 2019/2021, **le parti concordano che per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, la percentuale del punteggio aggiuntivo sarà del 1%.**

5. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022.

6. Gli oneri di cui sopra sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.

8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9. Sono esclusi dall'attribuzione delle progressioni economiche i dipendenti che:

b. 1) non siano a tempo indeterminato;

b. 2) abbiano subito sanzioni disciplinari nell'ultimo triennio, pari o superiori al richiamo verbale ed alla censura;

b. 3) abbiano un'assenza dal servizio, nell'anno precedente la selezione, superiore a 180 giorni; a tale fine sono considerati "servizio" i periodi relativi al congedo di maternità, di paternità e parentale (D.Lgs. 151/2001 e s.m.i.), alle assenze per terapie salvavita, alle assenze per assistenza all'handicap (L.104/92 e s.m.i.), ai distacchi sindacali ed alle ferie; non saranno computati nel servizio effettivo le rimanenti tipologie di assenze;

b. 4) anche in uno solo degli anni del triennio di valutazione considerato, abbiano riportato una valutazione della performance individuale insufficiente;

10. La valutazione compete al Responsabile d'Area/Settore a cui il dipendente è assegnato, tramite apposita scheda di valutazione **ALLEGATO "A" e "B"** fatta salva diversa scheda di valutazione prevista nel regolamento performance dell'Ente.

11. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con la valutazione della performance più elevata. Nel caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità, al dipendente con minore età anagrafica. Il dipendente interessato, entro

5 giorni dalla ricezione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al responsabile che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il Responsabile, esaminato il ricorso e le valutazioni in merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

12. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare



alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio richieste secondo la propria disciplina.

## Art. 18

### Indennità condizioni di lavoro

#### *Art. 84-bis CCNL 16/11/2022*

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

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

3. La misura di cui al comma 1 è definita mediante la presente contrattazione integrativa, per come previsto all'art. 7, comma 4 del CCNL, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

Le parti stabiliscono che l'**importo giornaliero** da assegnare al personale interessato in relazione al grado di incidenza di cui al comma 3 lettere a) e b) ed avrà un **Totale complessivo**.

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

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

#### **SI CONVIENE:**

1) **Fattori di disagio:** essendo il **disagio** una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa (di natura spaziale, temporale, strumentane ecc.), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno;
- b) improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività;
- c) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato;
- d) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile nelle prestazioni che comportano una

effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale;  
e) disagio connesso alla disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi necessari al funzionamento del servizio;

**Importo di € 360,00**

**2) Fattori di rischio:**

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

**Importo di €. NULLA E' PREVISTO PER QUEST'ANNO**

**3) Fattori del maneggio valori:**

I fattori del maneggio valori sono: dipendenti adibiti in via continuativa, per l'espletamento delle mansioni di competenza, a funzioni che comportano necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante), Agente contabile.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base

- Dai rendiconti annuali resi dagli Agenti contabili;
- Dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

**Importo di €. NULLA E' PREVISTO PER QUEST'ANNO**

**Art. 20**

**Indennità per specifiche e particolari responsabilità**

**Art. 84 CCNL 16/11/2022**

***Relativamente alle modalità di pesatura delle indennità corrisposte per specifiche responsabilità***

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, e Funzionari ed EQ, qualora non trovi applicazione la disciplina delle EQ di cui all'art.16 del CCNL 16/11/2022, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino a un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari e di EQ (non titolare di incarico di E.Q.).

Si tratta di particolari responsabilità di carattere aggiuntivo, rispetto alle prestazioni ordinarie di lavoro, formalmente individuate dai competenti Dirigenti/ Responsabili di Area/Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei Servizi e conseguente ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva, deve essere in forma scritta ed adeguatamente motivato.

- L'indennità di responsabilità, **di cui al comma 1** del presente articolo è erogata, tenendo conto anche delle indicazioni elencate, in modo esemplificativo e non esaustivo nello stesso art. 84.

**TOTALE RISORSE ASSEGNATE COMMA 1 e 2 - € 0**

**NULLA E' PREVISTO PER QUEST'ANNO**



Al personale in servizio part-time tale indennità compete in misura proporzionale oraria parametrata al servizio prestato. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta mensilmente o a consuntivo, in unica soluzione, previa formale attestazione del Responsabile del Settore dell'effettivo svolgimento delle prestazioni.

## Art. 21

### Reperibilità

**Art 80 comma 2 lettera d) del CCNL 16/11/2022**

***Prevista unicamente per il Servizio di Stato Civile nella misura di € 700,00***

## Art. 22

**Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge**

***Art. 67, comma 3, lettera c) e Art. 70-ter) CCNL 21/5/2018***

***Art. 80, comma 2, lettera e) CCNL 16/11/2022***

Le modalità di percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge ( ex art. 15, comma 1, lett. K, CCNL 1/4/1999), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziate con fondi esterne a quelle messe a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro e riguardano la progettazione di opere pubbliche(dopo l'approvazione del relativo Regolamento), gli accertamenti di contrasto all'evasione IMU e TARI, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in modo forfettario, e saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.

**Per effetto dell'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti (D.lgs. 36/2023) l'Amministrazione ha approvato nuova regolamentazione degli incentivi spettanti.**

## Art. 23

### Orario di lavoro flessibile

***Art. 36 CCNL 16/11/2022***

***Art. 7 comma 2 lett. p***

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nell'individuazione di **fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita fino a 30 minuti**. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. Nella definizione di tale tipologia di orario, si è tenuto conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere **recuperato entro il mese successivo**, dalla maturazione dello stesso secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile.



4. 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 di cui all'art. 44;
- 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;
- siano affetti da patologie che richiedano terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

#### Art. 25

#### Welfare Integrativo

#### **Art. 82 CCNL 16/11/2022**

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

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82;

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Fermo restando l'obbligo generalizzato di destinazione - a partire dal 22 maggio 2018, data dalla quale hanno avuto effetto le clausole del CCNL sottoscritto il 21 maggio 2018 - di tutte le contribuzioni datoriali di cui al comma 1 lettera a) unicamente al fondo Perseo Sirio, resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente a tale data.

In coerenza con la quota determinata dall'Ente, le parti concordano di devolvere al Fondo Perseo Sirio l'importo pari ad € 3.000,00

Letto, confermato e sottoscritto.

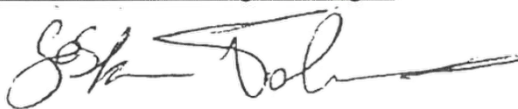
**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Presidente: ZEROLI Sonia

**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P. PALERMO GASPARE



CISL-FP DI STEFFANO MAURIZIO

