



Comune di Acquaviva Platani

Piazza Municipio n. 1 - C.A.P. 93010 Tel. 0934 953053 CF: 81000730853

(Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE PER IL TRIENNIO 2023-2025

PARTE GIURIDICA 2023/2025

PARTE ECONOMICA 2025

Il giorno 24/12/2025, presso la Sede del Comune di Acquaviva Platani, nella Piazza Municipio, Ha avuto luogo l'incontro tra:

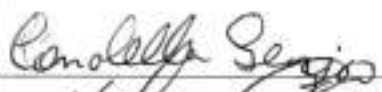
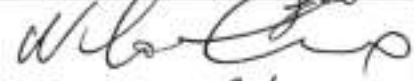
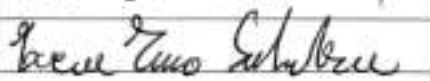
A - Comune di Acquaviva Platani, parte pubblica, così composta:

Rossella Maria STORNAIUOLO	Segretario comunale Responsabile dell'Area Amministrativa	Presidente	
Teresa SPOTO	Responsabile dell'Area Finanziaria	Componente	ASSENTE
Carmelo ALBA	Responsabile dell'Area Tecnica	Componente	ASSENTE

B - Le Organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. del Comparto Funzioni locali, come di seguito rappresentate:

Organizzazione sindacale territoriale	Segretario provinciale o suo delegato	
CGIL FP Caltanissetta		
CISL FP Caltanissetta		
UIL FPL Caltanissetta		
C.S.A. Regione Autonomia Locali Caltanissetta		

C - La Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) nelle persone dei Signori:

Sergio CANALELLA	UIL	
Calogero NOTO	CS2	
Salvatore IACOE TURO	CGIL	

Al termine della riunione le Parti sottoscrivono il Contratto collettivo decentrato integrativo (C.C.D.I.) relativo al personale dipendente del Comune di Acquaviva Platani per il triennio 2023, 2024 e 2025

Il giorno 24/12/2025, presso la Sede del Comune di Acquaviva Platani, nella Piazza Municipio,
Ha avuto luogo l'incontro tra:

A - Comune di Acquaviva Platani, parte pubblica, così composta:

Rossella Maria STORNAIUOLO	Segretario comunale Responsabile dell'Area Amministrativa	Presidente	
Teresa SPOTO	Responsabile dell'Area Finanziaria	Componente	
Carmelo ALBA	Responsabile dell'Area Tecnica	Componente	

B - Le Organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. del Comparto Funzioni locali, come di
seguito rappresentate:

Organizzazione sindacale territoriale	Segretario provinciale o suo delegato	
CGIL FP Caltanissetta	Sandro Pagaria - Segr. Gen.	
CISL FP Caltanissetta		
UIL FPL Caltanissetta		
C.S.A. Regione Autonomia Locali Caltanissetta		

C - La Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) nelle persone dei Signori:

Sergio CANALELLA		
Calogero NOTO		
Salvatore IACOE TURO		

Al termine della riunione le Parti sottoscrivono il Contratto collettivo decentrato integrativo
(C.C.D.I.) relativo al personale dipendente del Comune di Acquaviva Platani per il triennio 2023,
2024 e 2025

Rossella Maria STORNAIUOLO	Segretario comunale Responsabile dell'Area Amministrativa	Presidente	
Teresa SPOTO	Responsabile dell'Area Finanziaria	Componente	
Carmelo ALBA	Responsabile dell'Area Tecnica	Componente	



B - Le Organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.I. del Comparto Funzioni locali, come di seguito rappresentate:

Organizzazione sindacale territoriale	Segretario provinciale o suo delegato	
CGIL FP Caltanissetta		
CISL FP Caltanissetta		
UIL FPL Caltanissetta		
C.S.A. Regione Autonomia Locali Caltanissetta		

C - La Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) nelle persone dei Signori:

Sergio CANALELLA	
Giuseppe Calogero NOTO	
Salvatore IACOE TURO	

Al termine della riunione le Parti sottoscrivono il Contratto collettivo decentrato integrativo (C.C.D.I.) relativo al personale dipendente del Comune di Acquaviva platani per il triennio 2023, 2024 e 2026

Il giorno 24/12/2025, presso la Sede del Comune di Acquaviva Platani, nella Piazza Municipio,
Ha avuto luogo l'incontro tra:

A - Comune di Acquaviva Platani, parte pubblica, così composta:

Rossella Maria STORNAIUOLO	Segretario comunale Responsabile dell'Area Amministrativa	Presidente	
Teresa SPOTO	Responsabile dell'Area Finanziaria	Componente	
Carmelo ALBA	Responsabile dell'Area Tecnica	Componente	

B - Le Organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. del Comparto Funzioni locali, come di seguito rappresentate:

Organizzazione sindacale territoriale	Segretario provinciale o suo delegato	
CGIL FP Caltanissetta		
CISL FP Caltanissetta		
UIL FPL Caltanissetta	SALANITRO PASQUALE	
C.S.A. Regione Autonomia Locali Caltanissetta		

C - La Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) nelle persone dei Signori:

Sergio CANALELLA		
Calogero NOTO		
Salvatore IACOE TURO		

Al termine della riunione le Parti sottoscrivono il Contratto collettivo decentrato integrativo (C.C.D.I.) relativo al personale dipendente del Comune di Acquaviva Platani per il triennio 2023, 2024 e 2025

SOMMARIO

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

ART. 2 - MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO

ART. 3 - PARI OPPORTUNITA' NELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE

ART. 4 - INFORMAZIONE

ART. 5 - AGIBILITA' SINDACALI

ART. 6 - SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

ART. 7 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI

ART. 8 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE

ART. 9 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ART. 10 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

ART. 11 - PROGRESSIONI ORIZZONTALI/DIFFERENZIALI STIPENDIALI

ART. 12 - I CRITERI E LE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI/DIFFERENZIALI STIPENDIALI

ART. 13 - PRINCIPI GENERALI PER LA PROGRESSIONE VERTICALE

ART. 14 - INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO"

ART. 15 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

ART. 16 - ALTRI COMPENSI PER ULTERIORI RESPONSABILITÀ

ART. 17 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

ART. 18 - MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

ART. 19 - LAVORO STRAORDINARIO

ART. 20 - STRAORDINARIO RESO IN CASO DI EVENTI STRAORDINARI E/O CALAMITÀ NATURALI, CONSULTAZIONE ELETTORALE

ART. 21 - BANCA DELLE ORE

ART. 22 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI COMPENSI E INCENTIVI DERIVANTI DA LEGGI SPECIALI

ART. 23 - MESSI NOTIFICATORI

ART. 24 - FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO

ART. 25 - ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE

ART. 26 - TURNAZIONI

ART. 27 - INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO

ART. 28 - INDENNITÀ DI FUNZIONE

ART. 29 - PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA

ART. 30 WELFARE INTEGRATIVO

ART. 31 - DISPOSIZIONI FINALI

TITOLO I - FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 16 novembre 2022 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia. Il presente contratto si applica anche al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti.
2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001.
3. Il CCDI è relativo al triennio 2024-2026. Pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
4. Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che disponga norme incompatibili con il presente CCDI. In particolare, a cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

ART. 2 - MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO

1. Per la validità della sottoscrizione del CCDI e degli altri negozi giuridici del sistema di relazioni sindacali:
 - a) da parte della delegazione trattante di parte pubblica deve essere presente la sottoscrizione almeno del presidente;
 - b) da parte della delegazione trattante di parte sindacale deve essere presente la sottoscrizione della RSU, con il parere favorevole della maggioranza dei suoi componenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 8 del CCNQ 7/8/1998, come interpretato dal CCNQ 6/6/2004.
2. È facoltà della RSU nominare uno o più membri quali portavoce della maggioranza, autorizzati alla sottoscrizione degli accordi rendendo sufficiente la loro firma per impegnare il soggetto

sindacale nella sua interezza. Rimane fermo il principio del consenso della maggioranza sulle decisioni di competenza contrattuale.

3. Gli incontri della delegazione trattante di parte pubblica con la delegazione trattante di parte sindacale avvengono previa convocazione da parte del Segretario comunale.
4. La convocazione delle riunioni delle delegazioni trattanti è di competenza del Presidente della parte pubblica, oppure, in sua assenza, di altro componente della medesima, e deve:
 - a) essere convocata per iscritto a mezzo posta elettronica;
 - b) contenere la data, l'ora e il luogo della riunione;
 - c) l'indicazione dell'ordine del giorno;
 - d) essere inviata alla delegazione trattante di parte sindacale con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla data fissata.
5. Nella determinazione della data e dell'ora delle riunioni deve essere verificata la maggiore partecipazione delle OO.SS. e della RSU.

ART. 3 - PARI OPPORTUNITA' NELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono strumenti essenziali e strategici per valorizzare le risorse umane e assicurare ai cittadini una migliore qualità dei servizi.
2. Nel bilancio di previsione finanziario è stanziato l'importo destinato alla formazione, nei limiti previsti dalla normativa vigente.
3. E' garantita la partecipazione dei lavoratori a interventi formativi nel corso di ciascun anno, nei limiti dei fondi disponibili, assicurando a ciascuno analoghe possibilità di valorizzazione.

ART. 4 - INFORMAZIONE

1. L'Amministrazione comunale riconosce il valore del confronto e si impegna a informare la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto, nel rispetto del principio di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice Civile, di norma entro 5 giorni dall'adozione dei provvedimenti.
2. L'Amministrazione fornisce alla R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie, su loro richiesta, informazioni sull'applicazione del presente accordo, di norma entro 30 giorni dalla richiesta, fra cui quelle in merito all'utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata e agli importi del trattamento accessorio percepito dai dipendenti, conformemente ai limiti previsti dalla normativa vigente in materia di riservatezza dei dati sensibili.

ART. 5 - AGIBILITA' SINDACALI

1. I lavoratori, a tempo indeterminato e determinato, hanno diritto a riunirsi in assemblea fuori dall'orario di lavoro in qualsiasi momento, ovvero durante l'orario di lavoro per un massimo di 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione. L'Amministrazione fornisce adeguati locali per lo svolgimento dell'Assemblea.
2. Nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU o le OO.SS. firmatarie del presente CCID possono indire assemblee del personale, anche singolarmente, comunicando all'Amministrazione, almeno 5 giorni prima, la data, l'orario ed eventualmente il luogo dell'Assemblea, che potrà interessare la generalità dei dipendenti, o parte di essi appartenenti a singoli servizi e/o a specifiche categorie o profili professionali. Gli orari dovranno essere tali da favorire la massima partecipazione dei dipendenti e, nello stesso tempo, creare minimi disagi al servizio e all'utenza. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è effettuata dall'Amministrazione mediante l'orologio marcatempo.
3. L'esercizio dei diritti sindacali è altresì tutelato favorendo la partecipazione degli stessi a riunioni convocate dalle Organizzazioni Sindacali alle quali essi aderiscono.
4. Nei casi in cui il D.Lgs. 81/2008 (in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) preveda la consultazione del rappresentante della sicurezza, essa si svolge durante l'orario di lavoro.
5. Ai sensi dell'art. 25, L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), le RSU e le OO.SS. aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle strutture, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.
6. I componenti della R.S.U. possono utilizzare la posta elettronica interna dell'Ente, di norma al di fuori dell'orario di lavoro, per trasmettere ai dipendenti comunicazioni in materia sindacale.
7. L'Amministrazione mette a disposizione delle OO.SS. aziendali e della R.S.U. un locale idoneo per l'esercizio delle loro funzioni, come sede ufficiale, dotandola degli strumenti necessari per l'elaborazione di documenti e le attività di comunicazione. In relazione allo svolgimento delle assemblee, qualora dovessero emergere delle problematiche inerenti alla continuità dei servizi, le parti si incontreranno al più presto e comunque entro 10 giorni al fine di analizzare le criticità e individuare le relative soluzioni.

TITOLO II - REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

ART. 6 - SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

1. Ai sensi della L. 12 giugno 1990, n. 146 nonché dell'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016), i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente e i relativi contingenti minimi di personale sono i seguenti:
 - a) raccoglimento delle registrazioni di nascita e di morte: n. 1 unità in orario di sportello.
 - b) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti: personale inserito nell'Ufficio Elettorale;
 - c) servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento delle salme per quanto di competenza dei dipendenti dell'Ente: personale appartenente al Servizio Cimiteri e Verde pubblico, n. 1 unità;
 - d) servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi): squadra in normale turno di reperibilità;
 - e) servizio di polizia municipale, da assicurare con almeno n. 1 vigile urbano;
 - f) servizi educativi e scolastici.
2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. n. 146/1990 e all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.
3. I responsabili dei servizi, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel presente articolo tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e che sono perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.
4. I nominativi sono comunicati agli interessati, alla RSU e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale interessato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.
5. Durante lo sciopero i dirigenti dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario, sia al personale esentato sia a quello che non abbia aderito alla manifestazione, con esclusione del personale di cui all'art. 38, c. 3, CCNL 14 settembre 2000.

TITOLO III - LE RISORSE DECENTRATE

ART. 7 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI

- La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art. 80, c. 1, CCNL 16 novembre 2022:
 - a) differenziali di progressioni economiche;
 - b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, c. 4, lett. b) e c), CCNL 22.01.2004;
 - c) incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo, CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6, CCNL 5.10.2001;
 - d) indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, c. 4, CCNL 6.07.1995.
- Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 80, c. 2, CCNL 16 novembre 2022 sulle restanti somme annualmente disponibili fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
- Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate, come da CCNL e norme vigenti, e sono ripartite in base alle diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 Sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
- Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività 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, 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;

- 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.
- La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.
- In conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa saranno ripartite tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022.
- Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

ART. 8 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE

1. Le parti concordano che una percentuale pari almeno al 30,00% del fondo di cui all'art. 79, commi 2 e 3, CCNL 16 novembre 2022 sia destinata a incentivare la performance individuale e organizzativa, fermo restando il vincolo di destinare almeno il 30% delle citate risorse alla performance individuale.
2. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del d.lgs. n. 150/2009.
3. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del Sistema permanente di valutazione dell'Ente.
4. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata alla performance.
5. I criteri di cui al presente articolo decorrono dall'anno 2025.

ART. 9 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il sistema di valutazione delle prestazioni e della professionalità è orientato a motivare e a coinvolgere i lavoratori nel conseguimento dei risultati. Le modalità operative di tale sistema si ispirano a criteri di omogeneità di trattamento e di trasparenza delle procedure.
2. I responsabili di servizio osservano le prestazioni lavorative e le professionalità espresse dai singoli lavoratori ricercando frequenti occasioni di dialogo e confronto con gli stessi e proponendo interventi correttivi e percorsi di miglioramento, ove necessari.
3. La valutazione della *performance* è effettuata dai responsabili di servizio, in applicazione della metodologia di valutazione approvata dall'ente.

Per questo istituto si destina, per l'anno 2025, la somma € 16.967,77 a cui eventualmente aggiungere le economie restanti

ART. 10 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

(ART. 81, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Ai dipendenti che conseguono valutazioni della *performance* individuale più elevate è assegnata una maggiorazione del premio individuale.
2. La maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 81 del C.C.N.L. 16.11.2022, è determinata in misura pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale dell'Ente che abbia conseguito una valutazione positiva della performance individuale.
3. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite le risorse destinate alla performance individuale vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio con esclusione dei titolari di incarichi di E.Q. e considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale.
4. La maggiorazione è attribuita al 10%, con arrotondamento all'unità superiore, del personale secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:
 - a) valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento;
 - b) in caso di parità, verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
 - c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che

permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.

5. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti pari o superiore a 95.
6. La maggiorazione trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale.

ART. 11 - PROGRESSIONI ORIZZONTALI/DIFFERENZIALI STIPENDIALI (ART. 14, CCNL16 NOVEMBRE 2022)

1. Le progressioni orizzontali o economiche/differenziali stipendiali sono attribuite in modo selettivo ad una quota percentuale limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che non hanno titolo a concorrervi) non superiore al 50%, con arrotondamento alla unità inferiore, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

2. Le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31 marzo 1999 e dall'art. 31, co. 7, del CCNL del 14 settembre 2000, e calcolando anche ad integrazione del fondo il c.d. differenziale delle progressioni economiche derivante dagli aumenti disposti dai contratti nazionali.

3. La decorrenza delle progressioni economiche è fissata al 1° gennaio dell'anno in cui viene definitivamente sottoscritto il contratto integrativo decentrato che ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.

4. Le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali sono, sulla base delle previsioni dettate dall'ente in uno specifico regolamento, effettuate in modo distinto per ognuna delle aree.

ART. 12 - I CRITERI E LE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI **ORIZZONTALI/DIFFERENZIALI STIPENDIALI**

Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse aree sono fissati dal presente CCDI nel rispetto delle previsioni dettate dall'art. 14 del CCNL 16 novembre 2022 e delle disposizioni dello specifico Regolamento dell'Ente che si impegnano a rivedere e modificare alla luce delle nuove disposizioni contrattuali prima dell'indizione di una nuova procedura.

ART. 13 - PRINCIPI GENERALI PER LA PROGRESSIONE VERTICALE

1. Le parti concordano nel dare la massima valorizzazione, in base alla normativa vigente sia ordinaria che in deroga, come prevista dal vigente CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2022, all'istituto delle progressioni verticali al fine di dare il giusto riconoscimento all'esperienza acquisita al personale in servizio presso l'ente.
2. A tal fine l'Amministrazione, in applicazione dell'art. 52 comma 1-bis, penultimo periodo, del D.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 1 comma 612 della L. n. 234/2021 decide di stanziare lo 0,55 del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL delle Funzioni Locali del 16 novembre 2022, 25 per effettuare, le procedure valutative per la progressione tra le aree a cui sono ammessi a partecipare i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella C di Corrispondenza del vigente CCNL delle Funzioni Locali devono essere concluse entro 2026.
3. Il confronto sui criteri per la progressione verticale, di cui all'art. 13 comma 6 del vigente CCNL delle Funzioni Locali, viene effettuato sulla base dei seguenti elementi di valutazione
 - esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
 - titolo di studio;
 - competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.
4. Le parti inoltre concordano che un'adeguata valorizzazione di tutte le professionalità esistenti all'interno dell'Ente deve accompagnare le operazioni di innovazione e trasformazione in corso, e rappresentare un elemento qualificante per riassetti futuri. In particolare in relazione ai trasferimenti di funzioni.
5. In questo quadro, le operazioni di riorganizzazione dell'ente debbono contestualmente comportare adeguati processi di selezione verticale del personale, paralleli alla identificazione delle responsabilità e a quanto previsto dalla dotazione organica.

ART. 14 - INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO"

(ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018 – ART. 84-BIS, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Gli Enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e delle attività implicanti il maneggio di valori.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano

le seguenti attività di rischio:

conduzione di macchine operatrici;

raccolta, trasporto e dei rifiuti;

manutenzione delle reti stradale;

lavori di segnaletica stradale notturna;

potatura di piante;

attività edili e di cantiere;

attività che comportano esposizione a sostanze pericolose.

L'attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità è commisurata ai giorni dell'effettivo svolgimento dell'attività, per un importo di € 2,00.

Tipo di attività
Messi Comunali n. 2 unità
Servizi Cimiteriali n. 2 unità
Servizi Manutenzione n. 8 unità
Ausiliari del traffico n. 4 unità

Per questo istituo si destina, per l'anno 2025, la somma di € 7.405,00

3. 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. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico.

Tipo di attività
Articolazione dell'orario di lavoro (mattino e pomeriggio)

Per questo istituo per l'anno 2025, non si destinano somme

4. L'indennità per maneggio valori compete ai dipendenti adibiti, con provvedimento formale, in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa: economo comunale, agente contabile, sub agente contabile. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O./E.Q., sulla base delle presenti disposizioni.
5. 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, ai sensi dell'art. 84-bis del CCNL Funzioni locali 2019/2021.
6. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate,

l'indennità è data dalla somma delle singole voci per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.

7. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del competente caposettore in ordine all'effettivo svolgimento dell'attività. L'erogazione dell'indennità di maneggio valore al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli agenti contabili.
8. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Valori annui maneggiati	Una Tatum importo annua	Imp. indennità giornaliera
fino ad € 500,0	€ 50,00	
da € 501 a € 1.000,00	€ 100,00	
da € 1.000,01 a € 1.500,00	€ 150,00	
da € 1.500,01 a € 10.000,00		€ 2,00
da € 10.000,01 in poi		€ 4,00

Per questo istituo si destina, per l'anno 2025, la somma di € 1.492,00

ART. 15 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

(ART. 84, C. 1, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Al personale appartenente alle Arce Operatori, Operatori esperti, Istruttori e Funzionari ed E.Q. che non siano titolari di incarico di E.Q. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza, specifiche ed ulteriori rispetto a quelle tipiche dell'Area di inquadramento e tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità.
2. Le funzioni di particolare rilevanza collegate all'erogazione della presente indennità sono individuate dal competente titolare di P.O./E.Q., con atto formale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
3. L'indennità di specifiche responsabilità è riconosciuta per le seguenti casistiche:

- attribuzione formale di responsabilità di un servizio o di un ufficio all'interno di un settore con conseguente possibilità di sovrintendere il lavoro di parte dei dipendenti del settore garantendo l'attuazione delle direttive impartite dal responsabile o degli organi politici eventualmente competenti;
 - responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;
 - attribuzione formale di incarico di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore anche con autonomia funzionale;
 - autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza.
4. La misura dell'indennità viene graduata nel sistema di misurazione e valutazione dell'Ente tenendo conto: del grado di autonomia operativa, del numero di dipendenti assegnati al servizio o all'ufficio, della categoria di appartenenza.
 5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
 6. Le indennità di cui ai commi 1 e 5 del presente articolo sono incompatibili con quella di cui all'articolo 97 del C.C.N.L. 16.11.2022.
 7. Sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
 8. Gli importi da attribuire sono proporzionalmente ridotti: per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale; nei casi di fruizione di aspettative; in caso di assenza connessa a gravi patologie richiedenti terapie salvavita dopo i primi trenta giorni di assenza; per i giorni di sospensione disciplinare o sino alla revoca.
 9. Gli importi da attribuire sono soggetti alle eventuali decurtazioni di legge.
 10. Nei casi di rapporti lavorativi iniziati o cessati in corso d'anno o di affidamento in corso d'anno di specifiche responsabilità l'importo è riproporzionato rispetto ai mesi di effettiva prestazione.
 11. I risparmi del budget contrattato costituiranno economie e in accordo con OO.SS. e RSU confluiranno nella quota destinata a premiare la performance individuale del personale dipendente.

Per questo istituto si destina per l'anno 2025, la somma di € 8.000,00

ART. 16 - ALTRI COMPENSI PER ULTERIORI RESPONSABILITÀ
(ART.84 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1.E' l'indennità destinata a finanziare specifiche funzioni di responsabilità del personale delle categorie attribuite con atto formale. Essa:

- compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici (come vengono definiti), agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e allo sportello unico per le attività produttive;
- al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

L'importo della predetta indennità è pari ad € 350,00 annuali (art.70 quinquies CCNL 2018 disapplicato da 84 CCNL 2022)

Per questo istituto si destina per l'anno 2025, la somma di € 1.633,31

ART. 17 - INDENNITA' DI REPERIBILITA'
(ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)

A partire dall' 01/01/2025 verrà istituito il servizio di pronta reperibilità per i servizi: Ufficio Manutenzione e Anagrafe – Dichiarazioni di morte.

Esso è remunerato con la somma di euro 13,00 per 12 ore al giorno.

Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 79, CCNL 16 novembre 2022. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

1. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
3. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.
4. I servizi in cui è istituita la pronta reperibilità della relativa indennità sono i seguenti:
 - Ufficio manutenzione n. 2 unità
 - Anagrafe: Servizio dichiarazioni di morte: n. 1 unità.
5. I servizi in reperibilità vengono predisposti mensilmente dai Responsabili dei Servizi e comunicati all'ufficio personale al quale mensilmente (entro il 5 di ciascun mese) viene inviata la comunicazione delle reperibilità effettivamente svolte.

Per questo istituto per l'anno 2025, non si destinano somme

ART. 18 - MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
(ART. 7, C. 4, LETTERA M - CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro:
 - l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e le facoltà attribuitegli dall'art. 50, D.Lgs. 81/2008;
 - il responsabile della sicurezza e il medico competente sono coinvolti nell'individuazione delle metodologie per risolvere problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma di apparecchiature e impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
 - il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è coinvolto e formato per l'impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
 - il responsabile della sicurezza, in accordo con il medico competente, individua le attività che comportano la corresponsione di un'indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;
 - il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi, compresi quelli correlati allo stress da lavoro e gli altri previsti dall'art. 28, D.Lgs. n. 81/2008.

ART. 19 - LAVORO STRAORDINARIO (RIF. ART. 14 DEL CCNL DEL 1.4.1999)

- "1. Il valore economico del lavoro straordinario per l'anno 2025 è quantificato nella misura di € 9.501,00.
2. I limiti massimi individuali per il lavoro straordinario sono fissati in via ordinaria dall'art.14, comma 4 del CCNL del 1999 in 180 ore annue. Essi possono essere elevati fino a 240 ore in presenza di situazioni eccezionali, sulla base di preventiva richiesta del dirigente competente (per attività di diretta assistenza agli organi istituzionali) per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico. Tale elevazione non comporta una modifica in aumento delle risorse per lavoro straordinario.
3. L'Amministrazione invia quadrimestralmente ai soggetti di cui all'art.4 del presente CCDI un'informazione periodica sull'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settori/aree

d'intervento per consentire la verifica congiunta delle condizioni oggettive che ne hanno comportato la sua effettuazione.”

ART. 20 - STRAORDINARIO RESO IN CASO DI EVENTI STRAORDINARI E/O CALAMITÀ NATURALI, CONSULTAZIONI ELETTORALI

1. Le prestazioni rese in caso di eventi straordinari e/o calamità naturali su richiesta del responsabile della Protezione Civile non concorrono alla determinazione del tetto individuale annuale dello straordinario, né vengono compensate attingendo al relativo fondo annuale dello straordinario

2. In caso di svolgimento di questo tipo di straordinario, come per le prestazioni rese per consultazioni elettorali e/o referendarie, il lavoratore ha diritto, oltre alla remunerazione, al riposo compensativo se la prestazione è stata effettuata nel proprio giorno di riposo settimanale.

In tali ipotesi, ed in deroga al regime giuridico tipico dell'istituto, spetta il compenso per lo straordinario anche ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art.20 comma 1 lettere d) ed e) del CCNL in vigore.

ART. 21 - BANCA DELLE ORE (ART. 33, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. La banca delle ore prevista dall'art. 33 del CCNL 16 novembre 2022 contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

ART. 22 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI COMPENSI E INCENTIVI DERIVANTI DA LEGGI SPECIALI

1. Tenuto conto dei principi previsti dall'art.2, comma 3, del D. Lgvo n°165/2001, in cui si prevede che *“l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi”*, le leggi speciali che prevedono compensi e incentivi al personale per attività da rendere nell'ambito dell'attività ordinaria o straordinaria, se non diversamente disciplinati dalla norma, sono oggetto di confronto e contrattazione per i criteri legati alle modalità di corresponsione dei suddetti emolumenti.

2. L'Ente adotta specifici regolamenti o, laddove consentito, determinazioni dirigenziali, successivamente al confronto e alla contrattazione, che diventano parte integrante del presente CCDI. In particolare si fa riferimento a:

- Regolamento per gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'IMU legge 30 dicembre 2018 n. 145 art. 1, comma 1091.

- Regolamento incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023, nei limiti dettati dalla stessa norma.

- Disciplina per i compensi legati alla definizione degli illeciti edilizi legge (D.lgs 30/09/2003, n. 269)

- Disciplina dei proventi contravvenzionali di cui all'art.208 Cds per la Polizia Locale, che comporti l'attivazione di progetti di potenziamento e valorizzazione dei servizi di polizia stradale e sicurezza urbana, ivi comprese le attività didattiche da svolgersi all'interno delle scuole di ogni ordine e grado.

- Regolamenti o disciplina attuativa per ogni altra disposizione legislativa di natura comunitaria, nazionale o regionale che rinvia alla contrattazione collettiva, che riconosca forme di incentivazione al personale.

3. I dirigenti preposti all'applicazione dei suddetti regolamenti o discipline assicurano, compatibilmente con il buon andamento degli uffici e servizi loro assegnati, pari opportunità di partecipazione al personale loro assegnato, tenendo conto delle competenze necessarie per lo svolgimento dei compiti previsti dai regolamenti di cui al precedente comma.

ART. 23 - MESSI NOTIFICATORI (ART. 54, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)

1. In applicazione dell'art. 54, CCNL 14 settembre 2000, ai messi notificatori è corrisposta una quota parte pari all'80% del rimborso delle spese di notifica, per ogni notificazione di atto dell'amministrazione finanziaria.
2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

ART. 24 - FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO (ART. 36, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è introdotto l'istituto dell'orario flessibile. Esso non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi definiti (ad es. trasporto scolastico, servizi in turno, ecc.).

2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di n. 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita.
3. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile in fasce orarie centrali, antimeridiane e, ove sussistano, pomeridiane che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.
4. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, chieda di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

ART. 25- ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE (ART. 31, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Le parti si impegnano, ai sensi dell'art. 4, D.L. n. 66/2003, a calcolare la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori 6 (sei) mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richieda tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedano una maggiore presenza sul posto di lavoro;
3. L'orario multi-periodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi, di norma, non possono superare il limite di 13 (tredici) settimane.
4. E' possibile superare tale limite in presenza delle seguenti condizioni:
 - servizio di mensa e trasporto scolastico;
 - servizi di manutenzione di parchi e giardini;
 - servizi legati ad attività stagionali, in genere;
 - supporto amministrativo agli uffici;
 - assistenza agli organi.

ART. 26 - TURNAZIONI (ART. 30, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 30, CCNL 16 novembre 2022, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'ente, sono istituiti turni giornalieri di lavoro, consistenti nell'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, sono distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in

modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno.

3. Le risorse necessarie a finanziare l'indennità di turno, calcolata con i parametri fissati dall'art. 30, CCNL 16 novembre 2022, sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.
4. I servizi interessati alla turnazione sono quelli riconducibili all'Ufficio Tecnico Comunale ed alla Polizia Municipale.

Per questo istituto per l'anno 2025, non si destinano somme.

TITOLO IV – PERSONALE POLIZIA LOCALE

ART. 27 - INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO (ART. 100, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi in via continuativa.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi al suo espletamento.
3. L'indennità di servizio esterno:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, CCNL 16 novembre 2022;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, c. 1, lett. b), CCNL 6 luglio 1995 e successive modificazioni e integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla *performance* individuale e collettiva;
 - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
5. La misura dell'indennità all'interno dei limiti minimi e massimi è determinata in relazione allo svolgimento:
 - del servizio in determinate zone sensibili del territorio;
 - del servizio con particolari mezzi.

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera il cui importo è determinato in € 4,00.

Per questo istituto si destina per l'anno 2025, la somma di € 200,00

ART. 28 - INDENNITÀ DI FUNZIONE (ART. 97, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di Elevata Qualificazione, un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. A termini di contratto, l'ammontare dell'indennità è determinato sulla base:
 - specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità;
 - delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, c. 5, CCNL 16 novembre 2022;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, c. 1, lett. b), CCNL 6 luglio 1995 e successive modificazioni e integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100, 16 novembre 2022;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla *performance* individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità), CCNL 16 novembre 2022;
 - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

Per questo istituto si destina per l'anno 2025, la somma di € 3.000,00

ART. 29 - PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA (ART. 98, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal Codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208, D.Lgs. n. 285/1992, è destinata al finanziamento di:
 - 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, CCNL 16 novembre 2022;
 - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

ART. 30 WELFARE INTEGRATIVO
(ART. 82 DEL CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Si richiama la disciplina di cui all'art. 82 del CCNL 16 Novembre 2022 , annualmente, la parte pubblica può destinare risorse finanziarie per l'attivazione di polize sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio nazionale.

TITOLO V – NORME FINALI E TRANSITORIE

ART. 31 - DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.