

COMUNE DI ORMEA

PROV. DI CUNEO

IPOTESI COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA ANNI 2024/2026 ECONOMICA ANNO 2025

L'anno 2025 il mese di Agosto, il giorno 13, 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 normativa anni 2024/2026 ed economico anno 2025.**

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dott. Mario Gervasi – Segretario Comunale

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Lanfranco Rosella

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

CISL-FP Maurizio Di Steffano,

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 2024/2026**, 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 "Prospetto Fondo 2025" che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo, approvato con Deliberazione della Giunta comunale n° 66 del 30-04-2025 e rideterminato con determina n.173 del 29-07-2025

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 II IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 1

Risorse finanziarie

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalle risorse finanziarie indicate nell'allegato "**Prospetto Fondo 2025**" e quantificate in € **51643,60** come risultante dalla determina n.173 del 29-07-2025;
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", ammontano ad € 28962,64** di cui 4100, 00 derivanti dall'applicazione dell'art.14, comma 1 bis del d.l 75-2025. **Le risorse variabili** ammontano complessivamente ad € **22680,96** e sono destinate:
 - Per 20.000,00 € all'erogazione degli incentivi funzioni tecniche di cui all'art.45 del d.lgs.36-2023 (ai sensi dell'articolo 67 – comma 3 - lettera c) lettere a), b), c), d), f), k) del CCNL 21 maggio 2018- risorse specifiche disposizioni di legge (ISTAT, progettazione, ecc.);
 - Per 250,00 € all'erogazione degli incentivi di cui all'articolo 1 – comma 1091 – Legge n. 145 del 30 dicembre 2018 – progetti per IMU, TARI ed altri tributi erariali e sociali;
 - Per 2168,00 € alle risorse previste dal CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 2 - lettera b);
 - Per 262,96 € alle risorse previste dal CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 3;
 - Per 0,00 € alle risorse previste dal CCNL 16 novembre 2022 - articolo 80 - comma 1;

Al fondo complessivo occorre decurtare le somme destinate per gli utilizzi stabili:

-a) progressioni economiche storiche: pari a € **17.100,94**

-b) indennità di comparto: pari a € **4548,72**

ottenendo un **TOTALE RISORSE DISPONIBILI pari ad € 29084,96** 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**, ovvero:

	DESTINATO
ART 15 CCD-Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della Performance	- €
ART 18 CCD INDENNITA CONDIZIONI LAVORO-Art. 84-bis CCNL 16/11/2022	690,00 €
Art. 19 CCD Indennità per specifiche e particolari responsabilità Art. 84 CCNL 16/11/2022	- €
Art. 20-Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno (art. 24 comma 5 CCNL 14/09/2000 – art. 14 CCNL 5/10/2001)	400,00 €
Art. 21 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 g) CCNL 16/11/2022 (incentivi di cui all'articolo 1 – comma 1091 – Legge n. 145 del 30 dicembre 2018 – progetti per IMU, TARI ed altri tributi erariali e sociali)	250 €

Art. 21 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 g) CCNL 16/11/2022 (INCENTIVO FUNZIONI TECNICHE ART 45 D.LGS 36-2023)	20.000,00 €
ART 17 CCD Progressione economica orizzontale ALL'INTERNO DELLE AREE Artt. 14-92-96-102-106 CCNL 16/11/2022	3.950,00 €
ART 14 CCD Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale Art. 5 comma 3 lett. b) art. 7 comma 4 lett. b) CCNL 16/11/2022	€ 3794,96
RISORSE DESTINATE	29084,96 €

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

Art. 2

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 € 3794,96 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 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 mese 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 anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime di orario adottato.**
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. Le percentuali ed i criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance, sono:
 - **UNA QUOTA PARI AL 40%** sarà destinata a premiare **la performance individuale** secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
 - **IL RESTANTE 60% premierà la performance organizzativa** secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;

Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla performance organizzativa ed individuale, sempre secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione o attraverso la scheda di valutazione allegata, non sono considerate assenze dovute a: Malattia (fino a 20 giorni all'anno), infortunio, congedo ordinario e per maternità, terapie salvavita, permessi per donatori di sangue e di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato DPR 2001, permessi per legge 104, recupero prestazioni lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, congedi per donne vittime della violenza.

Fatto salvo l'utilizzo del regolamento sul vigente sistema di valutazione, nel caso di utilizzo della scheda di valutazione allegata al presente ccdi, il calcolo del premio sarà determinato dividendo la somma prevista per il numero complessivo delle valutazioni ottenute dai dipendenti ottenendo così il valore "punto" che, moltiplicato per la valutazione ottenuta, determinerà il premio da assegnare al dipendente. In ogni caso, per aver diritto al riconoscimento della performance, se la valutazione avviene attraverso l'allegata scheda, **il punteggio assegnato non deve essere inferiore a 60 punti.**

Art. 3

Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della Performance

1. La quota di risorse per le politiche di sviluppo, pari ad **€ 0,00** è finalizzata ad obiettivi che si prefiggono di raggiungere risultati ed obiettivi aggiuntivi ai compiti ed alla programmazione ordinaria dell'Ente.
2. Agli obiettivi, preventivamente e formalmente approvati a seguito di proposta dei Responsabili, svolti al di fuori del normale orario di servizio, possono partecipare tutti i dipendenti dei settori interessati.
3. Le attività sono remunerate, a consuntivo, ai singoli dipendenti interessati, sulla scorta della documentata presenza, della effettiva partecipazione, nonché dell'apporto qualitativo, certificati dal Responsabile

Art. 4

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.

Art. 5

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 per 3950,00 €**, necessari a remunerare n.2 progressioni nell'area dei funzionari e n.1 progressioni nell'area degli istruttori;

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)**, che si configura come progressione economica all'interno dell'Area ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del D. LGS.VO N. 165/2001; Si stabilisce che per quanto attiene l'incremento del differenziale stipendiale afferente gli istruttori della P.L. che risulti titolare di funzioni di coordinamento, troverà applicazione l'art. 96 del CCNL mentre per l'incremento del differenziale stipendiale per il personale iscritto ad Ordini e Albi professionali, troverà applicazione l'art. 102 del CCNL.

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) del comma 2, viene stabilito in 2 ANNI;
- Il numero dei differenziali di cui alla lett. b), per l'anno in corso, viene determinato nel modo seguente:
 - Area operatori: 0
 - Area operatori esperti: 0
 - Area istruttori:1
 - Area funzionari ed E.Q: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.

-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:

-L'incidenza della valutazione SARA' PARI AL 60% (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 40 % di cui **max 40 punti** (per Esperienza professionale si intende quella maturata nel medesimo profilo o in profilo equivalente con o senza soluzione di continuità compresa quella maturata a tempo determinato anche presso altre Amministrazioni nello stesso o equivalente profilo)

-In applicazione della lett. F comma 2, 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 3%.

1. 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.

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

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

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

5. La valutazione compete al Responsabile d'Area/Settore a cui il dipendente è assegnato, tramite apposita scheda di valutazione prevista nel regolamento performance dell'Ente.

6. 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 maggiore 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. È fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

7. 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. 6

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 dalle attività di cui al comma 1 lettere a) e b) sarà pari ad € 3,00, e per attività di cui al comma 1 lettere c) sarà pari ad € € 3,00

TOTALE RISORSE ASSEGNATE: 690,00 €

-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;
- f) _____

2) Fattori di rischio:

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

3) Fattori del maneggio valori:

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

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

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

A questo proposito si individuano le fasce di valore che sono trattati dagli agenti contabili e dagli incaricati della riscossione, con i relativi importi:

- a) Da 7.501,00 € a 10.000,99 € verrà corrisposta la somma di euro 1,00 € per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività;
- b) Da 10.001,00 € a 15.000,99 € verrà corrisposta la somma di euro 1,25 € per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività;
- c) Oltre i 15.001,00 € verrà corrisposta la somma di euro 1,50 € per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività;

Art. 7

Indennità per specifiche e particolari responsabilità

Art. 84 CCNL 16/11/2022

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 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: 0,00 €

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. 8

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

1. È assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, così come modificato dall'art. 14 del CCNL del 05/10/2001.
2. Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € 400,00.

Art. 9

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 g) 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 finanziati 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, all'Avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT. Esse sono quantificate, presuntivamente, nel fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in modo forfettario in:

- **250,00 €** per gli incentivi inerenti agli accertamenti di contrasto all'evasione IMU e TARI (articolo 1, comma 1091, della legge 145/2018);
- **20000,00 €** per gli incentivi inerenti alle funzioni tecniche (art.45 d.lgs.36-2023);

Le effettive spettanze saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.

SEZIONE SPECIALE PER LA POLIZIA LOCALE

Art.1

Indennità di funzione

Art. 97 CCNL 16/11/2022

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

- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) è cumulabile con compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di quest'ultimi;
- f) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 84 del CCNL per specifiche responsabilità.

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in

€ 0,00

Art. 2

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato

Art. 56-ter CCNL 21/05/2018

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

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dott. Mario Gervasi – Segretario Comunale _____

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Lanfranco Rosella _____

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

CISL-FP Maurizio Di Steffano _____

