

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente
del Comune di Calusco d'Adda
Parte economica Anno 2025**

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 19 del 05/12/2025 ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il CCDI e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 169 del 10/12/2025, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente anno 2025,

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Segretario Dott. Paolo Zappa e dal Dott. Pasquale Romanazzi responsabile del settore Amministrativo Finanziario

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

FPS CISL – MARASA' MATTIA

F.P. CGIL – ROTA DEBORAH

UIL FPL – MONTANINO ANTONIO

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, composta da:

Pedrali Roberto

Martinelli Gelsomina

In data 15/12/2025 alle ore 16.00 sottoscrivono il seguente C.C.D.I anno 2025

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Calusco d'Adda e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è triennale salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Tutti gli istituti a carattere economico saranno erogati entro il primo semestre dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

Art. 2

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa¹, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziate previste dal vigente CCNL.

¹ L'art. 21-bis del D.L. 50/2017 prevede che "1. Per l'anno 2017, ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il rendiconto 2016 entro il 30 aprile 2017 e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, non si applicano le limitazioni e i vincoli di cui: a) all'articolo 6, commi 7, 8, fatta eccezione delle spese per mostre, 9 e 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122; b) all'articolo 27, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.2. A decorrere dall'esercizio 2018 le disposizioni del comma 1 si applicano esclusivamente ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il bilancio preventivo dell'esercizio di riferimento entro il 31 dicembre dell'anno precedente e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243.

3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 16.11.2022. La delegazione di parte sindacale nelle modalità come previsto dall'art. 5 comma 3 lett. i) può proporre modifiche a tale piano.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 55 del CCNL 16.11.2022 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione ai sensi dell'art. 57.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

Art. 3

Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. Ai sensi dell'art. 98 CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che l'Amministrazione destina uno specifico fondo per il personale appartenente al corpo della Polizia Locale pari alla somma pro capite di **€ 1.250,00**. Le suddette somme per l'anno 2025 sono assegnate con apposita delibera di giunta con la quale l'amministrazione provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 CdS.
2. Di tale fondo sono beneficiari gli agenti del corpo di Polizia Locale con funzioni di vigilanza in servizio con rapporto a tempo indeterminato.
3. Le risorse relative ai contributi al Fondo Sirio-Perseo sono assegnate proporzionalmente all'orario di lavoro e versate secondo le modalità previste dai rispettivi ordinamenti.

Art. 4

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2025 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in **€ 5.200,00**.
2. Come previsto dall'art. 14 comma 3 del CCNL 1.4.1999 le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.
3. Ai sensi dell'art. 32 comma 2 del CCNL 16.11.2022 l'effettuazione del lavoro straordinario avviene solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e deve essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verifica la capienza del fondo di cui al comma 1 e lo stesso viene ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate. Le risorse vengono nuovamente incrementate a seguito del recupero delle ore di lavoro straordinario effettuate dal dipendente.
4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
5. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
6. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle

prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.32, comma 3, del CCNL del 16.11.2022.

7. Ai sensi dell'art. 32 comma 7 del CCNL 16.11.2022, a domanda del dipendente il lavoro straordinario può dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 5

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 6

Conferimento degli incarichi di Elevata qualificazione

1. Le parti prendono atto del regolamento recante la disciplina relativa al nuovo assetto delle elevate qualificazioni adottato con delibera n. 118 del 24/08/2022.
2. L'indennità di risultato viene ripartita in seguito al raggiungimento degli obiettivi.

Art. 7

Retribuzione di risultato degli Incarichi di Elevata Qualificazione

1. In applicazione degli artt. 17, c. 2 e c. 4 del CCNL 16.11.2022 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato degli incarichi di EQ sono determinate per l'anno 2025 in un importo pari ad **€ 60.386,25**.
2. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui precedente

comma, la somma pari al 25,00% della retribuzione di posizione è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle E.Q. (**€ 12.077,50**).

3. Ai sensi dell'art. 79 commi 3 e 5 del CCNL 16.11.2022 viene aggiunta la quota EQ dello 0,22% del monte salari 2018 pari ad **€ 841,91** a valere sul risultato.

Art. 8

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente articolo. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI.

Art. 9

Indennità condizioni di lavoro.

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, ammontano ad **€ 2.000,00**.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività pari ad € 2,00 giornaliero;
4. Ai dipendenti nominati agenti contabili viene corrisposto l'importo di € 1,00 giornaliero.
5. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori, per tale motivo il valore dell'indennità può variare a seconda delle attività svolte in ogni singola giornata di servizio pur permanendo la sua erogazione nel caso di svolgimento di una delle attività che ne costituiscono il presupposto.
6. La liquidazione dell'indennità è effettuata annualmente a seguito di relazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività, come previsto dal precedente comma.
7. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
8. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022.
9. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022 e trova applicazione a partire dal 1° gennaio 2023 sostituendo integralmente le indennità di rischio, disagio e di maneggio valori.

Art. 10

Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno e reperibilità

1. Al finanziamento dell'indennità di turno è destinata una somma pari ad **€ 5.000,00**.
2. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 30 del CCNL 16.11.2022 e in particolare:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da

attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;

la distribuzione dei turni è considerata equilibrata ed avvicinata qualora il numero dei turni nell'arco del mese sia per la maggior parte equivalente. Un discostamento superiore al 10% di un singolo turno rispetto agli altri nella sua collocazione antimeridiana, pomeridiana o, se previsto, notturna è oggetto di un'apposita informativa preventiva al fine di attivare la contrattazione prevista dall'art. 7 comma 4 lett. l);

- b) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - c) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata pari a 30 minuti massimi limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - d) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - e) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - f) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
 - g) fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino;
 - h) Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 30, comma 8 del CCNL 16.11.2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. A tale richiesta deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
 - i) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.74, comma 2 lett. c) del CCNL 16.11.2022;
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.74, comma 2 lett. c) del CCNL 16.11.2022
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.74, comma 2 lett. c) del CCNL 16.11.2022;
 - turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74 comma 2 lett. c) CCNL 16.11.2022;
- I lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale hanno la facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5 lett. d), qualora il lavoratore opti per la fruizione del riposo compensativo il suo costo è computato figurativamente a carico del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
- 3. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista con possibile esclusione, salvo casi di necessità, delle festività infrasettimanali.
 - 4. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
 - 5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

6. Al finanziamento dell'indennità di reperibilità è destinata una somma pari ad **€ 2.200,00**.
7. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, è:
 - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b) quantificata in € 10,33 lordi (*fino ad € 13,00 lordi*) per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente. La possibilità di elevazione dell'arco temporale riferito al mese di cui al precedente comma è oggetto di un'apposita informativa preventiva al fine di attivare la contrattazione prevista dall'art. 7 comma 4 lett. k);
 - d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e) qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
 - f) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - g) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale.
8. Il dipendente, di norma e come previsto dall'art. 24 comma 2 del CCNL 21.5.2018, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
9. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

Art. 11

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata una somma pari ad **€ 8.740,00**;
2. L'indennità disciplinata dall'art. 84, del CCNL 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle ex categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.
3. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Il punteggio di ogni singolo dipendente sia per la somma che per l'attribuzione del punteggio individuale è rapportato alla percentuale del part time.
4. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
5. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
6. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
7. 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.

8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 15 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).
9. La liquidazione dell'indennità è effettuata annualmente a seguito di relazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività, come previsto dal precedente comma.
10. Le parti si impegnano a rivedere i criteri di pesatura nell'anno 2026.

Art. 12

Indennità per il personale della Polizia Locale.

1. Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente al personale della polizia locale è destinata una somma pari ad **€ 2.000,00**.
2. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità.
4. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in € 2,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
5. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 9.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività.
7. Al finanziamento dell'indennità di funzione del personale appartenente al personale della polizia locale prevista dall'art. 97 del CCNL 16.11.2022 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una percentuale pari al 0,00 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza) . Tale percentuale è pari ad € 0,00.

Art. 13

Differenziali stipendiali nell'ambito della categoria.

1. Le parti danno atto che:

- a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro aree con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali:

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali
FUNZIONARI ED EQ	€ 1.600,00	6
ISTRUTTORI	€ 750,00	5
OPERATORI ESPERTI	€ 650,00	5
OPERATORI	€ 550,00	5

- b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella A allegata al CCNL 16.11.2022;
- c) ai sensi dell'art. 15, comma 3, del CCNL 16.11.2022 in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
- d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
2. In applicazione dell'art. 14 del CCNL del 16.11.2022, la progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in relazione alle risorse annualmente assegnate, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, secondo la metodologia adottata e con riferimento, di norma, ai dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CDI in cui sono attribuite e sono in possesso dei requisiti sotto indicati.
3. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora alla scadenza della presentazione delle domande siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura
5. Ogni anno la contrattazione decentrata determina il numero dei "differenziali stipendiali" per ogni area, in coerenza con le risorse destinate.
6. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie distinte per ciascuna area di inquadramento del personale.
7. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari al 70% del massimo ottenibile nel citato triennio.
8. In caso di parità la progressione orizzontale verrà assegnata a:
- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggior numero di anni con il medesimo differenziale stipendiale/ categoria economica di inquadramento.
- c) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità complessiva di servizio a tempo indeterminato nell'Ente di appartenenza. Per il calcolo della anzianità valgono le precisazioni di cui al precedente comma 5.
- d) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di servizio complessiva ed a tempo indeterminato nella Pubblica Amministrazione;
9. I differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:
- Il punteggio massimo attribuibile sarà di 100 punti e suddiviso in 3 parametri:
- a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Il punteggio

derivante dalla media delle valutazioni del triennio avrà un punteggio massimo di 60 (60% del totale);

Al punteggio in specie non può comunque essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale, in relazione a quanto stabilito dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 2019-2021.

b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2).

Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Il punteggio massimo di punti attribuibile è 30 pari al 30% del totale;

Al punteggio in parola non può comunque essere attribuito un peso superiore al 40% del totale, avuto riguardo a quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022.

c.1 CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3).

Il punteggio massimo è di 10 punti pari al 10% del totale, così suddiviso:

- 2 punti massimo al titolo di studio (1 punto per l'ulteriore titolo rispetto a quello utile per la categoria e 1 punto per ulteriori titoli)
- 2 punti massimo alle abilitazioni e alle attestazioni conseguite (1 punto a ciascuna abilitazione)
- 6 punti massimo alla frequenza di corsi di formazione e aggiornamento inerenti all'attività svolta. E' esclusa la formazione obbligatoria trasversale. (Fino a 9 ore di frequenza = 1 punto, pari o superiore a 10 ore = 2 punti, pari o superiore a 20 ore = 4 punti, pari o superiore a 30 ore = 6 punti)

10. Per l'anno 2025 è previsto lo stanziamento **di € 0,00** per l'attribuzione dei differenziali stipendiali.

Art. 15

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Al finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge è destinata una somma pari ad **€ 51.000,00**.
2. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: *"L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali."* E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 80, comma 2, lett. g) del CCNL del 16.11.2022 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto che ne sono parte integrante.
3. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti:
 - a) risorse destinate all'attuazione all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 (incentivo funzioni tecniche) pari ad **€ 40.000,00**.
 - b) risorse destinate all'erogazione dei compensi professionali dovuti all'Avvocatura interna a seguito di Sentenza favorevole all'Ente in base all'art. 27 del CCNL 14.9.2000 pari ad € _____ ;
 - c) risorse destinate al recupero evasione ICI in attuazione dell'articolo 59, comma 1, lettera p) del D.Lgs. 446/1997 pari ad **€ 1.000,00**;
 - d) risorse destinate al compenso per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale in attuazione dell'art. 1, comma 1091, della Legge 145/2018 pari ad **€ 10.000,00**;

- e) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT in base all'art. 70-ter del CCNL 21.5.2018 pari ad € 0
 - f) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, del D.L. 269/2003 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria) pari ad € 0;
 - g) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 riguardanti i contratti di sponsorizzazione pari ad € 0;
4. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 e s.m.i. si rinvia all'accordo che costituisce parte integrante e sostanziale del presente contratto.
 5. Nel caso gli incentivi per il recupero evasione ICI non venissero utilizzati, si destinano gli stessi alla produttività collettiva del personale dipendente e agli altri istituti previsti dalla Legge (art.67 c. 5 lett. B).
 6. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 79 comma 3 lettera c) del CCNL 16.11.2022 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

Art. 16 Premi correlati alla performance
--

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio di cui al comma 1 e unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del comma 2 dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022 costituiscono la parte prevalente del complesso risorse variabili del fondo per il salario accessorio.
2. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
3. Preso atto dei primi tre commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance.
4. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 81 comma 2 CCNL 16.11.2022 si conviene di assegnare alla performance individuale il 50% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
5. Le risorse vengono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022.
6. Ad una percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente.
7. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:
 - a) valutazione della sola 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.
8. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022 e sottratte le somme di cui al comma 6, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance pari ad euro 63.430,64
9. Tale importo viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo le seguenti modalità:
 - a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto

di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;

- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

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

- c) I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
- d) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- e) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.
10. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale:
- a) per il 50% in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance;
- b) per il 50 % in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance.
11. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'OIV o dal Nucleo di Valutazione. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (o OIV) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore (o dall'ufficio di controllo di gestione) in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP con esclusione di quanto finanziato dal precedente art. 18. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Tale importo tra i dipendenti viene suddiviso per la somma nel settore dei parametri di cui al comma 10 lett. b) ed il risultato così ottenuto viene moltiplicato per lo stesso parametro individuale. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.
12. L'erogazione del restante 50 % delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente, il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione;
- a) per l'erogazione di tale quota si procede moltiplicando la valutazione individuale per il parametro di cui alla tabella contenuta nel precedente comma 10, lett. b). I risultati così ottenuti vengono sommati per tutti dipendenti del settore, le risorse destinate alla valutazione individuale sono divise per tale somma dando come risultato un valore unitario che viene infine moltiplicato per la valutazione di

ciascun dipendente calcolata applicando il parametro della categoria di appartenenza.

- b) prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L. 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno;
 - c) per espressa previsione di legge i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.
 - d) la scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del settore. Per tali finalità non sono considerati assenze i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie.
13. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati rapportando il punteggio individuale di cui al comma 10 lett. b).
14. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo qualora siano determinati dalla parziale erogazione delle risorse destinate a tal fine dall'art. 79 commi 2 e 3 sono considerati economie di bilancio.
15. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di marzo dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

Art. 17 Welfare integrativo

Sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 82 del CCNL 16/11/2022 delle Funzioni Locali, destinate a tutto il personale dipendente, per annui **6.800,00 €**.

Per tutti i dipendenti del Comune di Calusco d'Adda in servizio nell'anno 2025 a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e a tempo parziale, sono ripartite in parti uguali le risorse welfare, per un importo cadauno di € 200,00.

Art. 18 Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

1. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali storiche, quindi con esclusione di quelle previste per l'anno corrente, secondo la disciplina dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL.

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 31.244,16
Compenso per erogazione della performance organizzativa	€ 31.244,16
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	€ 302,32
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€ 0,00

Indennità di turno	€ 5.000,00
Indennità di reperibilità.	€ 2.200,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 2.000,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 8.740,00
Indennità per il servizio esterno personale PL	€ 2.000,00
Risorse destinate finanziare specifiche disposizioni di legge	€ 51.000,00
Welfare aziendale	6.800,00
TOTALE	€ 140.550,64

Art. 19
Personale in distacco sindacale

1. Al personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 7 del CCNQ del 4.12.2017, verrà garantito quanto disposto dalle vigenti norme contrattuali, anche in relazione a quanto disposto dell'art. 71 della Legge n. 133/2008. In particolare, il trattamento accessorio legato alla produttività o alla retribuzione di risultato, in applicazione del comma 3 del citato articolo, è attribuito in base all'apporto partecipativo del dirigente sindacale al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Art. 20
Disposizioni finali

1. Le parti concordano di attuare la disciplina del servizio mensa ai sensi dell'art. 35 CCNL 16.11.2022. Inoltre, le parti individuano il personale turnista addetto alla vigilanza come beneficiario sia sul primo turno che sul secondo turno, a fronte di una pausa allocata ad inizio o a fine turno di almeno 15 minuti ai sensi dell'art. 35 comma 10 CCNL 16.11.2022.
2. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
3. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Calusco d'Adda, lì

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

F.to Dott. Paolo Zappa

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

F.to Roberto Pedrali

F.to Gelsomina Martinelli

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

F.to Marasà Mattia per la FPS CISL

F.to Rota Deborah per la F.P. CGIL

F.to Montanino Antonio per la UIL FPL

CRITERI
PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO COMPORTANTI SPECIFICHE RESPONSABILITA'
art. 84 CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022
Anno 2025

SETTORE AMMINISTRATIVO FINANZIARIO Servizi Demografici		
		Punteggio da 1 a 10
a) Complessità del servizio	Procedimenti – punteggio max 5	2
	Responsabilità – punteggio max 5	1
Totale a)		3
		Punteggio da 1 a 5
b) Competenze specialistiche	Competenze di tipo tecnico e amministrativo (professionali, progettuali, organizzative, normative, informatiche, programmazione, relazionali)	2
Totale b)		2
		Punteggio da 1 a 15
c) Attività relazionale interna ed esterna	Relazioni organizzative interne Punteggio max 5	0
	Relazioni esterne di tipo diretto con altre istituzioni, enti, etc. Punteggio max 5	0
	Relazioni con gli utenti di natura diretta Punteggio max 5	1
Totale c)		1
TOTALE PUNTEGGIO (a + b + c)		6

Punteggio massimo attribuibile 30 punti

L'importo del compenso previsto per il dipendente ammonta ad Euro 600,00.=, rapportato alla percentuale di lavoro e alle ore effettivamente svolte nel servizio.

TOTALE: 1.100,00

1 * 30 ORE € 500,00 (600,00/36*30)

1 * full-time € 600,00

CRITERI
PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO COMPORTANTI SPECIFICHE RESPONSABILITA'
art. 84 CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022
Anno 2025

SETTORE AMMINISTRATIVO FINANZIARIO Servizio Demografico e Personale		
		<i>Punteggio da 1 a 10</i>
a) Complessità del servizio	Procedimenti – punteggio max 5	3
	Responsabilità – punteggio max 5	2
Totale a)		5
		<i>Punteggio da 1 a 5</i>
b) Competenze specialistiche	Competenze di tipo tecnico e amministrativo (professionali, progettuali, organizzative, normative, informatiche, programmazione, relazionali)	3
Totale b)		3
		<i>Punteggio da 1 a 15</i>
c) Attività relazionale interna ed esterna	Relazioni organizzative interne Punteggio max 5	3
	Relazioni esterne di tipo diretto con altre istituzioni, enti, etc. Punteggio max 5	2
	Relazioni con gli utenti di natura diretta Punteggio max 5	3
Totale c)		8
TOTALE PUNTEGGIO (a + b + c)		16

Punteggio massimo attribuibile 30 punti

L'importo del compenso previsto per il dipendente ammonta ad Euro 1.600,00.=, rapportato alla percentuale di lavoro e alle ore effettivamente svolte nel servizio.

CRITERI
PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO COMPORTANTI SPECIFICHE RESPONSABILITA'
art. 84 CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022
Anno 2025

SETTORE TECNICO Servizio urbanistica ed edilizia privata		
		Punteggio da 1 a 10
a) Complessità del servizio	Procedimenti – punteggio max 5	5
	Responsabilità – punteggio max 5	5
Totale a)		10
		Punteggio da 1 a 5
b) Competenze specialistiche	Competenze di tipo tecnico e amministrativo (professionali, progettuali, organizzative, normative, informatiche, programmazione, relazionali)	5
Totale b)		5
		Punteggio da 1 a 15
c) Attività relazionale interna ed esterna	Relazioni organizzative interne Punteggio max 5	1
	Relazioni esterne di tipo diretto con altre istituzioni, enti, etc. Punteggio max 5	3
	Relazioni con gli utenti di natura diretta Punteggio max 5	3
Totale c)		7
TOTALE PUNTEGGIO (a + b + c)		22

Punteggio massimo attribuibile 30 punti

L'importo del compenso previsto per il dipendente ammonta ad Euro 2.200,00.=, rapportato alla percentuale di lavoro e alle ore effettivamente svolte nel servizio.

CRITERI
PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO COMPORTANTI SPECIFICHE RESPONSABILITA'
art. 84 CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022
Anno 2025

SETTORE AMMINISTRATIVO FINANZIARIO		
Servizio Tributi		
		Punteggio da 1 a 10
a) Complessità del servizio	Procedimenti – punteggio max 5	3
	Responsabilità – punteggio max 5	3
Totale a)		6
		Punteggio da 1 a 5
b) Competenze specialistiche	Competenze di tipo tecnico e amministrativo (professionali, progettuali, organizzative, normative, informatiche, programmazione, relazionali)	3
Totale b)		3
		Punteggio da 1 a 15
c) Attività relazionale interna ed esterna	Relazioni organizzative interne Punteggio max 5	2
	Relazioni esterne di tipo diretto con altre istituzioni, enti, etc. Punteggio max 5	2
	Relazioni con gli utenti di natura diretta Punteggio max 5	3
Totale c)		7
TOTALE PUNTEGGIO (a + b + c)		16

Punteggio massimo attribuibile 30 punti

L'importo del compenso previsto per il dipendente ammonta ad Euro 1.600,00.=, rapportato alla percentuale di lavoro e alle ore effettivamente svolte nel servizio.

CRITERI
PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO COMPORTANTI SPECIFICHE RESPONSABILITA'
art. 84 CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022
Anno 2025

SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA		
Assistente Sociale		
		Punteggio da 1 a 10
a) Complessità del servizio	Procedimenti – punteggio max 5	4
	Responsabilità – punteggio max 5	3
Totale a)		7
		Punteggio da 1 a 5
b) Competenze specialistiche	Competenze di tipo tecnico e amministrativo (professionali, progettuali, organizzative, normative, informatiche, programmazione, relazionali)	4
Totale b)		4
		Punteggio da 1 a 15
c) Attività relazionale interna ed esterna	Relazioni organizzative interne Punteggio max 5	1
	Relazioni esterne di tipo diretto con altre istituzioni, enti, etc. Punteggio max 5	2
	Relazioni con gli utenti di natura diretta Punteggio max 5	2
Totale c)		5
TOTALE PUNTEGGIO (a + b + c)		16

Punteggio massimo attribuibile 30 punti

L'importo del compenso previsto per le dipendenti avente qualifica di Assistente Sociale ammonta ad Euro 1.600,00.= e viene rapportato alla percentuale di lavoro e alle ore effettivamente svolte nel servizio.

TOTALE 2.240,00 €

1 * full-time 1600,00 €

1 * 14 ore 640,00 €

CRITERI
PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO COMPORTANTI SPECIFICHE RESPONSABILITA'
art. 84 CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022
Anno 2025

SETTORE TECNICO Servizio Tutela del territorio e ambiente – Attività produttive		
		<i>Punteggio da 1 a 10</i>
a) Complessità del servizio	Procedimenti – punteggio max 5	4
	Responsabilità – punteggio max 5	3
Totale a)		7
		<i>Punteggio da 1 a 5</i>
b) Competenze specialistiche	Competenze di tipo tecnico e amministrativo (professionali, progettuali, organizzative, normative, informatiche, programmazione, relazionali)	4
Totale b)		4
		<i>Punteggio da 1 a 10</i>
c) Attività relazionale interna ed esterna	Relazioni organizzative interne Punteggio max 3	1
	Relazioni esterne di tipo diretto con altre istituzioni, enti, etc. Punteggio max 3	2
	Relazioni con gli utenti di natura diretta Punteggio max 4	2
Totale c)		5
TOTALE PUNTEGGIO (a + b + c)		16

Punteggio massimo attribuibile 30 punti

- Specifica Responsabilità non assegnata per l'anno 2025 -