



CITTÀ DI NOVATE MILANESE

Viale Vittorio Veneto n. 18

C.F. e P.IVA 02032910156

Posta Elettronica Certificata: comune.novatemilanese@legalmail.it.

Tel. 02/354731 – personale@comune.novate-milanese.mi.it

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNUALITÀ ECONOMICA 2025 PERSONALE NON DIRIGENTE

Il giorno 11 Dicembre 2025 presso la Sala Giunta del Comune di Novate Milanese, Viale Vittorio Veneto, 18, le OO.SS. in rappresentanza dei lavoratori dipendenti e la delegazione di parte datoriale in rappresentanza dell'Amministrazione Comunale si sono riunite ed hanno sottoscritto, in via definitiva, il Contratto Collettivo Integrativo annualità economica 2025 del personale non dirigente ed hanno, altresì, stabilito di modificare l'art. 10 del CCI-Normativo 2023/2025 del personale non dirigente.

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

Il Presidente - Segretario Generale

Dott.ssa Francesca Lo Bruno

Francesca Lo Bruno

La Dirigente dell'Area Finanziaria e Servizi Generali

Dott.ssa Monica Cusatis

Monica Cusatis

Il Dirigente dell'Area Servizi alla Persona e alle Imprese

Dott. Stefano Silvano Maria Robbi

Stefano Silvano Maria Robbi

PER LA DELEGAZIONE SINDACALE:

R.S.U.:

Loredana Tenisci

Valentina Mascherpini

Marco Spinola

OO.SS.:

FP CGIL:

Assente

CISL FP:

Mauro Cobelli

UIL FPL:

Assente

Art. 1 - Campo di applicazione

Premesso che:

- in data 16 Novembre 2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il personale non dirigente del Comparto Funzioni locali;
 - in data 30 Novembre 2023 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo – parte normativa 2023/2025 del personale non dirigente (di seguito anche CCI 2023/2025);
 - l'art. 8 del nuovo CCNL conferma la durata triennale del contratto collettivo integrativo e la possibilità di negoziare con cadenza annuale i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 del citato CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;
1. Il presente contratto si applica a tutto il personale dipendente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, in servizio presso l'Amministrazione Comunale di Novate Milanese nel periodo compreso tra il 1° Gennaio 2025 e il 31 Dicembre 2025.
 2. Le parti concordano di regolare con il presente accordo i criteri di ripartizione del fondo risorse decentrate 2025.
 3. Le parti concordano, altresì, di modificare e integrare i criteri previsti dall'art. 10 del CCI-Normativo 2023/2025 relativo alla “Selezione per la progressione economica orizzontale”, da applicarsi per l'annualità 2025.
 4. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente Contratto.

Art. 2 - Progressioni economiche all'interno delle Aree [Art. 7, comma 4-lett. c) e Art. 14 del CCNL 16/11/2022]

1. Le parti concordano di avviare la procedura per l'attribuzione di nuove progressioni economiche all'interno delle Aree, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022, applicando i criteri previsti dagli articoli da 9 e 10 del Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025 – parte normativa.
2. Con l'obiettivo di attribuire la progressione economica all'interno delle Aree ai dipendenti in possesso dei nuovi requisiti previsti dal CCI-Normativo 2023/2025, come indicato nel successivo comma del presente Contratto che ha integrato e modificato l'art. 10 di tale CCI-Normativo, nell'arco del triennio di validità del contratto stesso, le parti concordano di destinare a tale istituto per l'anno 2025 una quota del Fondo idonea ad attribuire la progressione economica **ad un terzo** dei dipendenti in possesso dei requisiti per ogni Area di inquadramento, che per l'anno 2025 vengono ripartiti come segue:
 - a) n. 3 dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari ed EQ;
 - b) n. 7 dipendenti inquadrati nell'Area degli Istruttori;
 - c) n. 2 dipendenti inquadrati nell'Area degli Operatori Esperti.
3. Le parti concordano quindi di destinare per l'anno 2025 l'importo massimo di **€ 12.000,00**, dando atto che qualora risultassero risparmi derivanti dal parziale utilizzo,

a qualsiasi titolo, gli stessi saranno destinati al finanziamento dei “Compensi incentivanti la performance organizzativa collettiva ed individuale” dell’anno 2025.

4. Nel successivo art. 2-bis vengono descritti i criteri per l’attribuzione delle progressioni economiche all’interno delle aree, modificando l’art. 10 del CCI-Normativo 2023/2025.

Art. 2-Bis - Progressioni economiche all'interno delle Aree [Modifica art. 10 del CCI-Normativo 2023/2025]

Come indicato all’art. 1, con il presente Contratto le parti stabiliscono di modificare e integrare i criteri previsti dall’art. 10 del Contratto Collettivo Integrativo 2023/2025 – parte normativa, che per completezza viene riscritto per intero tale articolo:

Art. 10

Selezione per la progressione economica orizzontale

1. Hanno titolo a partecipare alla selezione per la progressione economica orizzontale i dipendenti a tempo indeterminato, in servizio alla data del 1° gennaio dell’anno di attivazione dell’istituto in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) essere dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che negli ultimi **tre anni** non ha beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della maturazione del requisito il rapporto di lavoro a tempo parziale è equiparato al rapporto di lavoro a tempo pieno; per il personale trasferito da altro Ente per mobilità volontaria, è computato anche il periodo di servizio prestato presso l’Ente di provenienza;
 - b) assenza, negli ultimi 2 anni precedenti alla data di decorrenza della progressione, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari avviati prima della data di decorrenza della progressione, 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 all’esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
2. I “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - a) media delle ultime tre valutazioni di performance conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
 - b) esperienza professionale: per “esperienza professionale” si intende quella pertinente alle mansioni assegnate, maturata nel **medesimo differenziale stipendiiale** per un periodo complessivo superiore ai tre anni nel medesimo profilo o equivalente, necessari come requisito di partecipazione, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; l’esperienza professionale è valutata dal Comitato di Direzione formato dai Dirigenti e dai Responsabili di Unità organizzative autonome, che definiranno il

punteggio da assegnare sulla base del seguente criterio:

- per ogni anno di esperienza professionale conforme alla definizione di cui sopra, punti 5 fino ad un massimo di 30; i periodi di servizio superiori a sei mesi sono conteggiati come anno intero, mentre frazioni inferiori a sei mesi non sono considerate utili ai fini del calcolo dell'anzianità;

- c) conseguimento nel triennio antecedente l'anno di attivazione dell'istituto di capacità culturali e professionali pertinenti alle mansioni assegnate e conseguite all'esito di **percorsi formativi della durata di almeno 60 (sessanta) ore nel triennio**, con o senza esame finale; per il riconoscimento del punteggio i dipendenti devono produrre idonea certificazione rilasciata dall'ente erogatore; il punteggio è riconosciuto soltanto per le ore di formazione svolte dal dipendente con oneri a carico dell'Amministrazione o a titolo gratuito; in assenza di certificato rilasciato dall'Ente erogatore, la partecipazione a webinar è attestata dal Dirigente/Responsabile di assegnazione, con indicazione della relativa durata; sono escluse dal computo i percorsi formativi obbligatori ai sensi di legge (per es., formazione in materia di prevenzione della corruzione, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro).
3. Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio di cui al precedente comma 2 è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato per ciascuna Area di inquadramento come di seguito indicato:

3.1 Area degli Operatori Esperti

Criteri	Punteggio max
a) media delle ultime tre valutazioni di performance	60
b) esperienza professionale	30
c) competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	10
TOTALE	100

3.2 Area degli Istruttori

Criteri	Punteggio max
a) media delle ultime tre valutazioni di performance	70
b) esperienza professionale	20
c) competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	10
TOTALE	100

3.3 Area dei Funzionari ed EQ

Criteri	Punteggio max
a) media delle ultime tre valutazioni di performance	80
b) esperienza professionale	10
c) competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	10
TOTALE	100

4. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un ulteriore punteggio pari nella misura massima al 3% *del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui al comma 2*, così determinato:
 - anzianità nell'ultima posizione economica pari a 6 anni e fino a 7 anni - punteggio aggiuntivo del 2%;
 - anzianità nell'ultima posizione economica superiore a 7 anni e fino a 10 anni - punteggio aggiuntivo del 2,5%;
 - anzianità nell'ultima posizione economica superiore a 10 anni - punteggio aggiuntivo del 3%.
5. In caso di parità dei punteggi determinati ai sensi dei commi precedenti, sono applicati i seguenti criteri di priorità:
 - a) maggiore anzianità presso l'ente;
 - b) maggiore età;
 - c) minor numero di progressioni economiche effettuate.
6. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.
7. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.
8. Ogni dipendente verrà portato a conoscenza del punteggio ottenuto a seguito dell'applicazione dei criteri di formazione della graduatoria mediante sottoscrizione “*per presa visione e ricevuta copia*” di apposita scheda recante la relativa valutazione. Il dipendente può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
9. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulta, sulla base di atti formali e secondo il regolamento dell'Ente, titolare di funzioni di coordinamento connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge 65/1986 la misura del differenziale viene incrementata di euro 350.
10. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 101 del CCNL 2019/2021, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di euro 200 e euro 150.

Art. 3 Lavoro straordinario
--

1. Per la disciplina delle prestazioni di lavoro straordinario si fa riferimento all'art. 14 del CCNL 01/04/1999 e all'art. 38 del CCNL 14/09/2000.
2. Il Fondo 2025 per il lavoro straordinario del Comune di Novate Milanese, che rispetta i requisiti previsti dal comma 1, ammonta ad **€ 44.681,00**.
3. Le parti danno atto che sono imputate al fondo per il lavoro straordinario anche le prestazioni di lavoro supplementare prestato dai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 62 del CCNL 16/11/2022.

4. Le eventuali economie rispetto al fondo destinato al lavoro straordinario, al netto delle liquidazioni e dell'accantonamento per la banca ore e per il riposo compensativo, confluirà nel fondo dell'anno successivo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 79, comma 2-lett. d), del CCNL 16/11/2022.

Art. 3-bis

Maggiorazione Oraria del 50% per attività prestata nel giorno di riposo settimanale

1. Richiamati l'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000 e l'art. 80, comma 2-lett. d), del CCNL 16/11/2022, le parti danno atto che al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art. 74 del CCNL 16/11/2022 maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. L'onere stimato a carico del Fondo Risorse decentrate 2025 ammonta ad **€ 2.000,00**.

Art. 4

Elevazione del limite individuale massimo di lavoro straordinario

1. Richiamati gli articoli 7, comma 4-lett. s), e 32 del CCNL 16/11/2022 e in applicazione dell'art. 14 del CCI 2023-2025 – parte normativa, fermo restando il limite del fondo per il lavoro straordinario, di cui al precedente art. 3, le parti si danno atto che il limite del 2 per cento dell'organico in servizio alla data del 31/12 dell'anno precedente (2024) per l'anno 2025 corrisponde a n. 2 unità di personale.
2. Le parti stabiliscono di integrare l'esemplificazione delle esigenze eccezionali di cui al comma 2 dell'art. 14 del CCI 2023-2025 – parte normativa come segue.
A titolo esemplificativo e non esaustivo, ai fini dell'applicazione di tale istituto, costituiscono esigenze eccezionali:
 - a) casi di eccezionali esigenze organizzative e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
 - b) casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone ovvero a violazioni di legge, nonché al rispetto di numerose scadenze imposte dalla Legge;
 - c) attività di assistenza agli organi istituzionali;
 - d) nuove attività e funzioni, anche di carattere temporaneo, non eseguibili durante il normale orario di servizio (per es. allestimento, partecipazione, assistenza a manifestazioni ed eventi istituzionali).
3. Le parti concordano di applicare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ad 1 unità in forza all'Area Gestione e Sviluppo del Territorio – Settore Lavori Pubblici-Manutenzioni-Gestione Verde Pubblico ed ad 1 unità del Settore Segreteria Generale-Personale Organizzazione-Comunicazione-Sistema Informatico.
4. Ai fini di tutela dell'integrità psico-fisica dei dipendenti interessati, le parti concordano che l'elevazione del limite individuale di lavoro straordinario non può in

ogni caso superare 250 ore annuali.

Art. 5
Indennità di Turno
(art. 30 del CCNL 16/11/2022)

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento agli artt. 20 e 21 del Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025 – parte normativa e all'art. 30 del CCNL 16/11/2022.
2. Considerato che i turni giornalieri di lavoro sono stati istituiti per i servizi di Polizia Locale, ai fini della corresponsione della relativa indennità, destinata agli Agenti e Ufficiali di Polizia Locale (con esclusione del Comandante), sono previste le seguenti risorse:

Servizio in turno	N. addetti (attuali)	Somma prevista	Note
POLIZIA LOCALE	14	€ 26.000,00	Indennità Turno 10%
POLIZIA LOCALE	14	€ 200,00	Indennità Turno 30%
POLIZIA LOCALE	14	€ 2.500,00	Indennità Turno 100%

Art. 6
Servizio di pronta Reperibilità
(art. 24 del CCNL 21/05/2018)

1. Per la disciplina dell'indennità di **Reperibilità**, si fa riferimento all'art. 22 del Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025 – parte normativa e all'art. 24 del CCNL 21/05/2018, dando atto che con la sopra citata disposizione contrattuale le parti hanno elevato la misura dell'indennità ad € 13,00 per 12 ore al giorno.
2. Pertanto, ferma restando la frazionabilità dell'indennità di reperibilità in misura non inferiore a quattro ore, le parti danno atto delle seguenti misure orarie:
 - Reperibilità Infrasettimanale: 1,08 €/h;
 - Reperibilità Giorni Festivi: 2,17 €/h.
3. Le parti danno, altresì, atto che nell'ipotesi di turno di reperibilità di durata inferiore alla misura "standard" di 12 ore stabilita dal CCNL, il valore minimo dell'indennità non potrà mai essere inferiore ad 1/3 di € 13,00, con la maggiorazione aggiuntiva del 10%, anche quando la durata della reperibilità sia inferiore a 4 ore; pertanto le parti danno atto delle seguenti misure orarie maggiorate:
 - Reperibilità Infrasettimanale: 1,19 €/h;
 - Reperibilità Giorni Festivi: 2,38 €/h.
4. Le risorse stimate e i dipendenti che usufruiscono di tale indennità sono i seguenti:

Profili interessati	N. addetti	Importo stimato
POLIZIA LOCALE	14	20.000,00

STATO CIVILE	3	500,00
TOTALE		€ 20.500,00

Art. 7

**Premi correlati alla Performance organizzativa ed individuale
(artt. 80 e 81 del CCNL 16/11/2022)**

1. I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale sono disciplinati dall'art. 25 del Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025 parte normativa e dagli artt. 80 e 81 del CCNL 16/11/2022.
2. Le parti concordano che le economie del Fondo risorse decentrate, quali risultanti a consuntivo, a seguito dell'applicazione di tutti gli istituti di carattere economico di cui ai vigenti contratti collettivi nazionali e integrativi applicabili al personale dipendente del Comune di Novate Milanese, siano destinate al finanziamento dei “Compensi incentivanti la performance organizzativa collettiva ed individuale” anno 2025.

Art. 8

**Indennità Condizioni di Lavoro
(art. 70-bis del CCNL 21/05/2018 e art. 84-bis del CCNL 16/11/2022)**

1. I criteri di attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro sono disciplinati dall'art. 26 del Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025 – parte normativa e dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2025.
2. Le parti danno atto che per l'anno 2025 i Dirigenti e Responsabili hanno confermato l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro a n. 53 dipendenti comprensivi dei dipendenti non più in servizio per cessazioni nel corso dell'anno, per i quali tale indennità è stata riconosciuta fino all'ultimo giorno di servizio.
3. L'onere stimato a carico del Fondo risorse decentrate 2025 per l'indennità condizioni di lavoro è pari a complessivi **€ 21.000,00**.

Art. 9

**Indennità per specifiche responsabilità
(art. 84 del CCNL 16/11/2022)**

1. Ai sensi dell'art. 7, comma 4-lett. f), del CCNL 16/11/2022 i criteri per l'attribuzione dell'indennità in questione sono disciplinati dall'art. 27 del Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025 – parte normativa e dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022.
2. Le parti danno atto che per il 2025 i Dirigenti/Responsabili hanno riconosciuto l'indennità per specifiche responsabilità a n. 28 dipendenti comprensivi dei dipendenti non più in servizio per cessazioni nel corso dell'anno, per i quali tale indennità è stata riconosciuta fino all'ultimo giorno di servizio.
3. L'onere stimato a carico del Fondo risorse decentrate 2025 per l'indennità per specifiche responsabilità è pari a complessivi **€ 29.500,00**.

Art. 10
Indennità di orario notturno, festivo e notturno-festivo
(art. 24, comma 5, del CCNL 14/09/2000)

1. Per la disciplina dell'indennità di **orario notturno, festivo e notturno-festivo**, si fa riferimento all'art. 28 del Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025 – parte normativa e all'art. 24, comma 5, del CCNL 14/09/2000.
2. Le risorse destinate e il dipendente che usufruisce di tale indennità è il seguente, precisando che il dipendente in questione è cessato per quiescenza in data 30/06/2025:

Servizi per cui è istituito un orario ordinario notturno	N. addetti	Spesa stimata
IMPIANTI SPORTIVI	1	€ 427,00

Art. 11
Indennità di funzione per il personale di polizia locale
(art. 97 del CCNL 16/11/2022)

1. I criteri per l'attribuzione della presente indennità sono disciplinati dall'art. 30 del Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025 – parte normativa, dando atto che tale indennità è prevista per il solo personale di polizia locale con qualifica di Vigilanza inquadrato nelle Aree degli Istruttori e Funzionari non incaricato di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16/11/2022.
2. Le parti danno atto che il Comandante del Corpo di Polizia locale ha provveduto alla riconoscenza del grado rivestito dal personale sopra indicato e delle connesse responsabilità, ai sensi del vigente Regolamento Regionale 22 marzo 2019 n. 5 e del Regolamento comunale di Polizia locale e, di conseguenza, ha attribuito l'indennità di funzione a n. 14 dipendenti con profilo di Vigilanza.
3. L'onere stimato a carico del Fondo risorse decentrate 2025 per l'indennità di funzione è pari ad **€ 6.200,00**.

Art. 12
Indennità Servizio Esterno per il personale di polizia locale
(art. 100 del CCNL 16/11/2022)

1. L'indennità di servizio esterno, disciplinata dall'art. 31 del Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025 – parte normativa e dall'art. 100 del CCNL 16/11/2022, è riconosciuta al solo personale di polizia locale individuato dal Comandante del Corpo di Polizia Locale tramite apposita attestazione.
2. Le parti confermano la quantificazione in **€ 5,00 (cinque)** per ogni giornata di servizio svolta all'esterno dal personale di polizia locale adibito in via continuativa al servizio esterno.
3. Le parti concordano che tale indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. Qualora il tempo di effettivo

svolgimento della prestazione lavorativa in servizio esterno risulti inferiore alla durata della giornata lavorativa, si procede al riproporzionamento dell'indennità. Si procede al riproporzionamento anche nel caso di fruizione da parte del dipendente di permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva.

4. L'onere stimato a carico del Fondo risorse decentrate 2025 per l'indennità di servizio esterno è pari ad **€ 12.500,00**

Art. 13 Indennità di Comparto (Art. 33 del CCNL 22/01/2004)
--

1. L'istituzione e la disciplina dell'Indennità di Comparto sono contenute nell'art. 33 del CCNL 22/01/2004.
2. Le risorse stimate e destinate per tale istituto ammontano nella misura massima ad **€ 43.000,00**.

Art. 14 Incentivazione di specifiche attività derivanti da disposizioni di Legge

1. Le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, disciplinate dai vigenti regolamenti in materia, devono essere riportate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, ai sensi dell'art. 79, comma 2-lett. a), del CCNL 16/11/2022. L'importo complessivo stimato e stanziato nel Bilancio di Previsione 2025 è di seguito specificato:

a)	Incentivi per funzioni tecniche (Art. 113, comma 2, del D.Lgs. 50/2016) Incentivi alle funzioni tecniche (art. 45 D.Lgs. 36/2023)	€ 72.471,10
b)	Incentivi per recupero evasione IMU e TARI [Art. 1, comma 1091, Legge 145/2017 (Legge Finanziaria 2018) – Art. 79, comma 2-Lett. a), CCNL 16/11/2022]	€ 9.310,00
c)	Compensi Istat [Art. 70-ter CCNL 21/05/2018 e Art. 79, comma 2-lett. a) CCNL 16/11/2022]	€ 3.768,00
d)	Sponsorizzazioni, Accordi di Collaborazioni, ecc... [Art. 43, Legge 449/1997; Art. 79, comma 2-lett. a), CCNL 16/11/2022 – Utilizzo nostre graduatorie concorsuali]	Attualmente non previsti
e)	Compensi per specifiche disposizioni di Legge [Art. 79, comma 2-Lett. a), CCNL 16/11/2022]	Attualmente non previsti

f)	Compensi per i componenti interni delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici [Art. 79, comma 2-Lett. a), CCNL 16/11/2022]	Da applicare dall'anno 2026
----	---	------------------------------------

2. Le parti danno atto che gli incentivi per recupero evasione tributi comunali (IMU e TARI) di cui all'art. 1, comma 1091, della Legge 145/2017 (Legge Finanziaria 2018), verranno liquidati in base a quanto stabilito nell'apposito regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 25 del 23/02/2023, nel limite del 15% del trattamento tabellare annuale lordo di ciascun dipendente coinvolto, dando atto che tali compensi NON sono da includere nel tetto dei trattamenti accessori di cui all'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.
3. Le parti danno atto che i compensi destinati ai componenti interni dell'Ente delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici sono disciplinati dall'art. 3 della Legge 56/20219 e verranno recepiti dal Regolamento interno, da applicarsi con decorrenza 1° Gennaio 2026, che verrà approvato dalla Giunta Comunale entro il 31/12/2025, dando atto che tali compensi sono da includere nel tetto del trattamento accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 e la ricomprensione di queste somme nel trattamento accessorio le assoggetta, contestualmente, anche al tetto di spesa di personale in valore assoluto, ex art. 1, commi 557 e 562, della legge 296/2006.
4. Le parti prendono atto che le risorse di cui ai commi precedenti sono stanziate nel Bilancio di Previsione 2025 e che saranno inserite a consuntivo nel Fondo Risorse Decentrate 2025.

Art. 15 Prestazioni del personale di Polizia Locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 56-ter del CCNL 21/05/2018)

1. Per la disciplina delle prestazioni del solo personale di Polizia Locale – con profilo di Vigilanza - Istruttori e Funzionari di Polizia Locale – in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato, si fa riferimento all'art. 32 del Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025 – parte normativa e all'art. 56-ter del CCNL 21/05/2018.
2. Con deliberazione n. 171 del 23/09/2025 la Giunta Comunale ha integrato gli indirizzi in materia di contrattazione collettiva integrativa per il personale comunale non dirigente per l'anno 2025 approvando le direttive alla delegazione trattante di parte datoriale e dando mandato al Presidente di procedere con l'adozione di apposito Regolamento per i servizi resi da privati per il solo personale di Polizia Locale con profilo di Vigilanza - Istruttori e Funzionari di Polizia Locale.
3. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32 del

CCNL del 16/11/2022.

4. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 3, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
5. Le parti prendono atto che tali 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'01/04/1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14/09/2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL del 01/04/1999.
6. Le parti convengono che gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 3 e 4 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni adottate in materia dal Regolamento in corso di approvazione.

Art. 16

**Incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare di un incarico di Elevata Qualificazione
(art. 7, comma 4-lett. u), del CCNL 16/11/2022)**

1. Con deliberazione n. 147 del 15/10/2024 la Giunta Comunale ha integrato gli indirizzi in materia di contrattazione collettiva integrativa per il personale comunale non dirigente per l'anno 2024 e, all'esito della sessione negoziale tra la delegazione datoriale e di parte sindacale, ai sensi dell'art. 7, comma 4-lettera u), del CCNL 16/11/2022, ha approvato la direttiva di incrementare, a decorrere dall'annualità 2025, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato di Elevata Qualificazione per un importo complessivo pari ad € 10.000,00 e precisando che tale importo dovrà essere finanziato con una corrispondente riduzione del Fondo risorse decentrate dell'anno 2025 di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022.
2. Le parti convengono che, a partire dall'anno 2025, le risorse per gli incarichi di Elevata Qualificazione (retribuzione di posizione e risultato) siano aumentate di € 10.000,00. Di conseguenza, il fondo per le risorse decentrate ex art. 79 CCNL 16/11/2022 sarà ridotto dello stesso importo nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.
3. Le risorse totali destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, con l'incremento di cui ai commi precedenti, corrispondono all'importo di € 117.620,00.
4. Tale riduzione del fondo e incremento degli incarichi di E.Q. sono stati definiti per intero nell'apposito atto dirigenziale di costituzione definitiva del Fondo Risorse Decentrate del personale non dirigente per l'anno 2025, determinazione n. 446 del 09/06/2025 e pertanto dal Conto Annuale 2025 in tabella 15 tale riduzione del fondo andrà evidenziata nella sezione "Decurtazioni – Attuale Cod. F26J" e il correlato incremento delle risorse E.Q. nella sezione "Incarichi di elevata qualificazione (bilancio) – Attuale Cod. F26L".

5. Le parti prendono atto che, in applicazione dell'art. 12, comma 2, del CCI-Normativo 2023/2025, i risparmi derivanti dal parziale utilizzo, a qualsiasi titolo, della quota destinata al finanziamento della retribuzione di posizione dei titolari di Elevata Qualificazione incrementano, nell'anno di riferimento, la quota destinata alla retribuzione di risultato agli stessi.

Art. 17
Incremento Fondo Risorse Decentrate
(art. 14, comma 1-bis, del D.L. 25/2025)

1. Per la disciplina dell'incremento del Fondo Risorse Decentrate dall'anno 2025, si fa riferimento all'art. 14, comma 1-bis, del Decreto Legge 14 Marzo 2025, n. 25, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 69 del 9 maggio 2025, recante “*Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionamento delle pubbliche amministrazioni*”, il quale prevede che “*A decorrere dall'anno 2025, al fine di armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente, le regioni, le città metropolitane, le province e i comuni, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione, possono incrementare, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il Fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio fino al conseguimento di un'incidenza non superiore al 48 per cento delle somme destinate alla componente stabile del predetto Fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali. Ai fini del controllo della spesa, di cui al titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le predette amministrazioni indicano, in sede di rilevazione dei dati del conto annuale, la maggiore spesa sostenuta derivante dall'incremento delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale e la misura del rapporto percentuale conseguito in attuazione di quanto previsto dal presente comma. In caso di mancata rilevazione, in sede di conto annuale, dei dati previsti dal secondo periodo, fino alla regolarizzazione di tale adempimento è indisponibile per la contrattazione integrativa un importo pari al 25 per cento delle risorse incrementali*”.
2. Le parti convengono e ritengono che, vista la deliberazione di G.C. n. 171 del 23/09/2025, per l'anno 2025 di non prevedere l'incremento di cui al comma 1, al fine di assicurare l'equilibrio pluriennale di bilancio e per non incidere negativamente sulle capacità assunzionali dell'Ente di cui all'art. 33 del D.L. 34/2019.

Art. 18
Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Il Fondo 2025 costituito, al netto delle risorse destinate alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative nell'anno 2017, ora denominate Elevate Qualificazioni (Art. 67, comma 1, 2° periodo, CCNL 21/05/2018 e Art. 79, comma 1-Lett. a), CCNL 16/11/2022) ammonta ad € 628.474,00 negli importi sotto dettagliati, arrotondati all'unità di euro:

RISORSE STABILI		
1	IMPORTO UNICO CONSOLIDATO 2017 (Art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018)	508.267,00
2	RISPARMI EX ART. 2, comma 3, D.Lgs. 165/2001 (Art. 67, comma 2-Lett. d), CCNL 21/05/2018)	//
3	INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI (Art. 67, comma 2-Lett. e) CCNL 21/05/2018)	//
4	INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA (Art. 67, comma 5-Lett. a) CCNL 21/05/2018)	//
5	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO [Art. 67, comma 2-Lett. c), CCNL 21/05/2018 – Art. 79, comma 1-lettera a), CCNL 16/11/2022]	40.230,00
6	RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO [Art. 67, comma 2-Lett. b), CCNL 21/05/2018 e Dich. Congiunta n. 5 CCNL 21/05/2018 – Art. 79, comma 1-lettera a), CCNL 16/11/2022] - FUORI DAL LIMITE	8.081,00
7	€ 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dal 2019 [Art. 67, comma 2-Lett. a), CCNL 21/05/2018 e Dich. Congiunta n. 5 del CCNL 21/05/2018 – Art. 79, comma 1-lettera a), CCNL 16/11/2022] - FUORI DAL LIMITE	10.816,00
8	€ 84,50 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2018 [Art. 79, comma 1-lettera b), CCNL 16/11/2022] – FUORI DAL LIMITE	9.633,00
9	RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO [Art. 79, comma 1-lettera d), CCNL 16/11/2022] – FUORI DAL LIMITE	10.792,00
10	DIFFERENZE STIPENDIALI TRA B3-Giuridico E B1 E TRA D3-Giuridico E D1 CON DECORRENZA 01/04/2023 (data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale) [Art. 79, comma 1-bis, CCNL 16/11/2022] – FUORI DAL LIMITE	8.119,00
11	Riduzione Fondo, dal 2018, dell'importo per Posizioni Organizzative dell'anno 2017 [Art. 67, comma 1, 2° periodo, CCNL 21/05/2018 – Art. 79, comma 1-lettera a), CCNL 16/11/2022]	-106.475,00
12	Decurtazione per risorse da destinare allo stanziamento delle Elevate Qualificazioni in via definitiva [Art. 7, comma 4-lett. u), CCNL 16/11/2022]	- 10.000,00
TOTALE RISORSE STABILI		479.463,00
RISORSE VARIABILI (soggette al limite)		
12	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. (Art. 67, comma 3-Lett. a), CCNL 21/05/2018 – Art. 79, comma 2-Lett. a), CCNL 16/11/2022)	//

13	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (Art. 67, comma 3-Lett. c), CCNL 21/05/2018 – Art. 79, comma 2-Lett. a), CCNL 16/11/2022)	//
14	IMPORTO UNA TANTUM FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITÀ RESIDUE DOPO CESSAZIONE (Art. 67, comma 3-Lett. d), CCNL 21/05/2018 – Art. 79, comma 2-Lett. a), CCNL 16/11/2022) - Anno successivo alla cessazione	361,00
15	RISORSE FINALIZZATE AD ADEGUARE LE DISPONIBILITÀ DEL FONDO SULLA BASE DI SCELTE ORGANIZZATIVE, GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA DELL'ENTE (Art. 79, comma 2-Lett. c), CCNL 16/11/2022)	//
16	INTEGRAZIONE 1,2% del M.S. 1997 (Art. 79, comma 2-Lett. b), CCNL 16/11/2022)	36.159,00
17	MESSI NOTIFICATORI (Art. 67, comma 3-Lett. f), CCNL 21/05/2018– Art. 79, comma 2-Lett. a), CCNL 16/11/2022)	//
18	COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI (Art. 27, CCNL 01/09/2000 - Art. 67, comma 3-Lett. c), CCNL 21/05/2018 - Art. 79, comma 2-Lett. a), CCNL 16/11/2022)	//
19	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (Art. 113, D.Lgs. 50/2016; Dich. Congiunta n. 9 CCNL 21/05/2018; Delibera Corte dei Conti Sez. Aut. n. 6/2018) dal 19/04/2016 al 31/12/2017	//
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE		36.520,00
RISORSE VARIABILI (NON soggette al limite)		
20	ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE (Art. 80, comma 1, ultimo periodo, CCNL 16/11/2022)	//
21	ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO (Art. 14, comma 4, CCNL 98/01 e Art. 79, comma 2-Lett. d), CCNL 16/11/2022) - Anno successivo	//
22	INTEGRAZIONE PARTE VARIABILE PER TRASFERIMENTO PERSONALE MESI RESIDUI DELL'ANNO DEL TRASFERIMENTO [Art. 67, comma 3-Lett. k, CCNL 21/05/2018 - Art. 79, comma 2-Lett. a), CCNL 16/11/2022]	//
23	RECUPERO EVASIONE IMU e TARI [Art. 1, comma 1091, Legge 145/2017 (Legge Finanziaria 2018) - Art. 79, comma 2-Lett. a), CCNL 16/11/2022]]	9.310,00
24	INCR. CCNL 2019/2021 (Art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022) – 0,22% del Monte Salari 2018 – FUORI DAL LIMITE	5.805,00
25	INCREMENTO PARTE VARIABILE per gli anni 2023/2026 (Art. 8, comma 3 e 4, del D.L. 13/2023, convertito in Legge 41/2023) – 5% della parte stabile del fondo certificato anno 2016 – FUORI DAL LIMITE	21.137,00
26	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (Art. 113, D.Lgs. 50/2016; Dich. Congiunta n. 9 CCNL 21/05/2018) - Dal 01/01/2018	72.471,00
27	COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE (Art. 67, comma 3-Lett. c), CCNL 21/05/2018 – Art. 79,	3.768,00 (compensi Istat)

	comma 2-Lett. a), CCNL 16/11/2022)	
28	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, ECC. (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. d), CCNL 1998-2001 e ART. 67 C. 3 Lett. a) CCNL 21/05/2018 e Art. 79, comma 2-Lett. a), CCNL 16/11/2022) UTILIZZO NOSTRE GRADUATORIE CONCORSUALI	//
29	RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA (Art. 16, commi 4-5, D.L. 98/11 e Art. 67, comma 3-Lett. b), CCNL 21/05/2018 - Art. 79, comma 2-Lett. a), CCNL 16/11/2022)	//
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE		112.491,00
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE NON DIRIGENTE		628.474,00

2. Le parti prendono atto che le risorse di cui ai commi precedenti sono stanziate nel Bilancio di Previsione 2025/2027, esercizio 2025 e che saranno inserite a consuntivo nel Fondo Risorse Decentrate 2025.
3. Le suddette risorse vengono destinate prioritariamente al finanziamento delle voci fisse, per un importo complessivo stimato di **€ 226.155,00**, come di seguito specificate:

Risorse Fisse	Spesa stimata
DIFFERENZIALE STIP. EX PEO – STORICIZZATO (Decorrenza 01/04/2023 – CCNL 16/11/2022)	€ 137.000,00
NUOVO DIFFERENZIALE STIPENDIALE (Art. 14 CCNL 16/11/2022)	€ 25.000,00
DIFFERENZIALE STIPENDIALE AGGIUNTIVO (Art. 101 e 102 CCNL 16/11/2022)	€ 213,00
DIFFERENZIALI STIPENDIALI dal 01/01/2025 (EX PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI)	€ 12.000,00
Indennità comparto	€ 43.000,00
Indennità dovute al personale educativo	Personale educativo non più presente
Assegno ad Personam Riassorbibile	€ 5.100,00
Indennità congedo straordinario art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001	€ 3.200,00
Indennità sostitutiva del preavviso per personale deceduto e cessato	642,00
Totale Voci Fisse	€ 226.155,00

4. Le ulteriori risorse vengono destinate alle indennità variabili delle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, per un importo complessivo stimato di **€ 402.319,00**, di seguito indicate:

Risorse Variabili (Finalità del compenso)	Spesa stimata
Maggiorazione Oraria 50% per attività prestata nel giorno di riposo settimanale (Art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000 e Art. 80, comma 2-Lett. d), CCNL 16/11/2022)	€ 2.000,00
Indennità Maggiorazione Turno 10%	€ 26.000,00
Indennità Maggiorazione Turno 30%	€ 200,00
Indennità Maggiorazione Turno 100%	€ 2.500,00
Indennità di reperibilità	€ 20.500,00
Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale – art. 80, comma 2 lett. a) e b) del CCNL 16/11/2022 (importo provvisorio da determinare a consuntivo)	€ 174.806,00
Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale – (Art. 8, comma 3 e 4, del D.L. 13/2023, convertito in Legge 41/2023) – 5% della parte stabile del fondo certificato anno 2016 (importo provvisorio da determinare a consuntivo)	€ 21.137,00
Indennità Condizioni di Lavoro - Destinato (Art. 84-bis, CCNL 16/11/2022)	€ 21.000,00
Indennità per specifiche responsabilità - Destinato (art. 84, CCNL 16/11/2022)	€ 29.500,00
Indennità per orario ordinario festivo, notturno e festivo-notturno (Maggiorazione oraria 20%) (Art. 24, comma 5, CCNL 14/09/2000)	€ 427,00
Indennità di Funzione (Art. 97, CCNL 16/11/2022-Personale Polizia Locale)	€ 6.200,00
Indennità di Servizio Esterno (Art. 100, CCNL 16/11/2022-Personale Polizia Locale)	€ 12.500,00
Accordi di collaborazione (utilizzo nostre graduatorie concorsuali)	//
Incentivi Funzioni Tecniche (importo provvisorio da determinare a consuntivo)	€ 72.471,00
Incenti per Recupero Evasione IMU e TARI (importo provvisorio da determinare a consuntivo)	€ 9.310,00
Compensi Istat (importo provvisorio da determinare a consuntivo)	€ 3.768,00
Totale Voci Variabili	€ 402.319,00
Economie Fondo Straordinario 2024	//
Totale Voci Variabili (con economie fondo straordinario)	€ 402.319,00
TOTALE FONDO [comprese delle risorse fisse di cui al punto 3)]	€ 628.474,00

5. In fase consuntiva, prima della liquidazione della produttività, si procederà alla verifica del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.

Art. 19
Termini

1. Ai fini della liquidazione della produttività 2025, le parti concordano i seguenti termini:
 - a) Consegna schede di valutazione entro i due mesi successivi all'approvazione del rendiconto di gestione;
 - b) Eventuale contestazione della valutazione in conformità al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, entro 7 giorni naturali e consecutivi dalla data di consegna della scheda di valutazione;
 - c) Liquidazione produttività, entro la fine del mese successivo a quello di approvazione della relazione finale della performance.
2. Le parti danno atto che la consegna della scheda di valutazione può avvenire con una delle seguenti modalità:
 - a) consegna a mano con contestuale colloquio di confronto;
 - b) tramite posta elettronica ordinaria all'indirizzo istituzionale del dipendente, nel caso di sua assenza a qualsiasi titolo.