



**COMUNE DI CASALE DI SCODOSIA
PROVINCIA DI PADOVA**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE
2023 – 2025**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE
PER GLI ANNI 2023 – 2025**

In data 29 DIC 2023 presso la sede municipale del Comune di Casale di Scodosia:

la Delegazione di parte pubblica, composta da:

- Dott.ssa Aggujaro Daniela, Segretario Comunale – Presidente; *Aggujaro Daniela*
- Dott.ssa Farinazzo Roberta – Componente; *Roberta Farinazzo*
- Dott. Lorenzetto Gino – Componente; *Gino Lorenzetto*



la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona della sig.ra:

- Regazzoni Paola; *Regazzoni Paola*

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

- C.I.S.L. – FP: Maisto Franco *Franco Maisto*
- U.I.L. – FPL: Magrini Michele *Michele Magrini*

Vista l'ipotesi di CCDI 2023/2025 sottoscritta il 18/12/2023;

Viste la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria redatte dal responsabile dei servizi economici e finanziari, sottoscritte in data 19/12/2023;

Vista la certificazione favorevole dell'Organo di revisione, ai sensi dell'art. 40-bis, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dell'art. 8, comma 7 del CCNL 16/11/2022, pervenuta al protocollo dell'ente n. 13181 in data 22/12/2023;

Vista la deliberazione di Giunta comunale del 27/12/2023, immediatamente eseguibile, di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI 2023/2025;

Le parti sottoscrivono il C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Casale di Scodosia relativo agli anni 2023-2025.

Handwritten mark

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten mark

Titolo I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 16 novembre 2022 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, comma 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001, e sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.
3. Il presente CCDI ha durata triennale e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dalla sottoscrizione definitiva. Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
4. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo.
5. Il presente CCDI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

Art. 2
MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

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

Art. 3
FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione e l'aggiornamento professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI, ritenendoli strumenti

essenziali e strategici per valorizzare le risorse umane e assicurare ai cittadini una migliore qualità dei servizi.

2. I piani formativi del personale sono contenuti nel PIAO e nel Bilancio di Previsione saranno stanziati le eventuali previsioni di spesa. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. E' garantita la partecipazione dei lavoratori a interventi formativi nel corso di ciascun anno, nei limiti dei fondi disponibili, assicurando a ciascuno analoghe possibilità di valorizzazione.
4. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'amministrazione stessa.
5. 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 e la fruizione del buono pasto. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario o possibile recupero ore.

Art. 4 FLESSIBILITÀ

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita familiare e lavorativa dei dipendenti, è introdotto l'istituto dell'orario flessibile.
2. La flessibilità prevede un'entrata ed un'uscita anticipata o posticipata di 30 (trenta) minuti rispetto a quella ordinaria e vale anche nel caso in cui sia previsto il rientro pomeridiano. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà dell'arco della medesima giornata lavorativa.
3. Gli eventuali recuperi orari dovranno avvenire entro i due mesi successivi alla maturazione dello stesso secondo le modalità ed i tempi concordati con il responsabile di settore. Nel caso di mancato recupero entro il bimestre successivo, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Art. 5 BUONI PASTO

1. Il buono pasto è disciplinato dal Regolamento comunale per l'erogazione del buono pasto elettronico approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 26 del 16/03/2023, ed è fissato in euro 7.
2. Al Segretario comunale spetta il buono pasto secondo la disciplina disposta dall'Ente per il restante personale.

Art. 6 INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ' DEL LAVORO

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica produce effetti sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento e all'accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

Titolo II LE RISORSE DECENTRATE

ed    

Art. 7
FONDO RISORSE DECENTRATE: COSTITUZIONE

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità delle prestazioni ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Per la costituzione del fondo si rimanda a quanto previsto dall'art. 79 CCNL 16.11.2022.
2. Per l'anno 2023 il fondo risorse decentrate è stato regolarmente costituito con determinazione del Responsabile dell'Area "Servizi Economici e Finanziari" N.R.G. 76 del 15/03/2023 e N.R.G. 344 del 3/11/2023. Per gli anni 2024 e 2025 i rispettivi fondi saranno regolarmente costituiti a norma delle disposizioni in vigore al momento della loro determinazione.
3. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali, di cui all'art. 7 co. 2 lett. a) e b) CCNL 16.11.2022, il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
4. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79 co. 2 e 3 CCNL 16.11.2022.
5. Secondo quanto previsto dall'art. 79 CCNL 16.11.2022, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle elevate qualificazioni, sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle elevate qualificazioni, il fondo delle risorse decentrate viene automaticamente integrato, con il risparmio effettuato. Nel caso l'ente intendesse aumentare il valore delle elevate qualificazioni è necessario l'accordo con le parti sindacali.

Art. 8
UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE

1. Le risorse finanziarie annualmente rese disponibili dall'amministrazione ai sensi dell'art. 79 CCNL 16.11.2022, sono ripartite secondo quanto stabilito dall'art. 80 stesso CCNL.
2. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
3. La parte stabile del fondo, costituita ai sensi dell'art. 79 co. 1 e 1-bis del CCNL 16.11.2022, è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici delle progressioni economiche all'interno delle aree, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, e delle indennità di comparto.
4. Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 80, comma 2, del CCNL 16.11.2022 sulle restanti somme annualmente disponibili.
5. Nel rispetto della deliberazione di Giunta comunale n. 116 del 26/10/2023, di Giunta comunale del 05/12/2023, immediatamente eseguibile, di Giunta comunale del 14/12/2023 immediatamente eseguibile si stabiliscono le seguenti indennità, nei limiti dei fondi stanziati:
 - a) indennità per condizioni di lavoro di cui all'art. 84 bis del CCNL 16/11/2022 nella misura di:
 - euro 3 giornalieri per lo svolgimento di *attività disagiate ed esposte a rischi* da riconoscere in relazione all'effettivo espletamento delle prestazioni lavorative correlate;
 - euro 2 giornalieri per l'*attività di maneggio valori*, da riconoscere in relazione all'effettivo espletamento delle prestazioni lavorative correlate;
 - b) indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022 nella misura di euro 4 giornalieri da riconoscere in relazione all'effettivo espletamento delle prestazioni lavorative correlate a servizi esterni di vigilanza;
 - c) indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 16/11/2022 per:



- esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;
- dipendenti individuati con atto formale, non titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, appartenenti all'area degli Istruttori, nominati responsabili di procedimento e/o specifiche responsabilità.

Art. 9
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il sistema di valutazione delle prestazioni e della professionalità è orientato a motivare e coinvolgere i lavoratori nel conseguimento dei risultati. Le modalità operative di tale sistema si ispirano a criteri di omogeneità di trattamento e di trasparenza delle procedure, come da Regolamento del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con delibera di Giunta comunale n. 87 del 08/08/2019 in applicazione del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i..
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono a incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

Art. 10
CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

1. La valutazione delle performance individuale ed organizzativa finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa avviene secondo la metodologia contenuta nel Regolamento del sistema di misurazione e valutazione della performance, come definito dall'Ente ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 (delibera di Giunta comunale n. 87 del 08/08/2019).
2. Una quota del fondo per le risorse decentrate è destinata all'incentivazione della performance organizzativa del personale, c.d. produttività collettiva, e una quota alla performance individuale, c.d. produttività individuale.

L'erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti.

3. Il 40% delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del CCNL 16/11/2022, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, sono destinate all'incentivazione della performance individuale. Il restante 60% è destinato all'incentivazione della performance organizzativa.
4. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche è suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma precedente.

Art. 11
DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. La quota del 30% del valore medio pro-capite è riservata alla remunerazione della "maggiorazione del premio individuale" spettante ai dipendenti che hanno conseguito la valutazione più elevata, in ossequio a quanto previsto dall'art. 81 del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 16.11.2022.
2. La maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, aggiuntiva rispetto alla quota di detto premio già spettante in relazione alla valutazione conseguita per l'anno di riferimento, è attribuita al 10% dei dipendenti che, in applicazione del vigente sistema di valutazione, conseguano la valutazione più elevata fra tutte le valutazioni (con arrotondamento per eccesso).

ed

FM

— / —

6

f

Nel caso in cui per due anni consecutivi, la valutazione più elevata riguardi il medesimo dipendente, viene applicato il seguente criterio:

a) la maggiorazione del premio viene assegnata al dipendente che segue in ordine di valutazione.

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:

a) non aver per percepito la maggiorazione del premio nell'anno precedente;

b) superiore valutazione media del triennio;

c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

3. Il premio sarà distribuito ai dipendenti più meritevoli sulla scorta di una graduatoria redatta in base ai punteggi conseguiti nella valutazione della performance individuale.

Art. 12

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICO DI EQ

1. La quota delle risorse complessive destinate alla retribuzione di risultato delle EQ è pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato fondo Posizioni Organizzative, pari ad € 48.381,00, come stabilito con deliberazione di Giunta comunale n. 103 del 28/09/2023 che ha approvato il Regolamento relativo ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione.

Art. 13

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

1. Disposizioni generali

Ai sensi dell'art. 14 CCNL 16/11/2022, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, è effettuata sulla base di criteri selettivi e per una quota limitata di dipendenti, non eccedente il 50% degli aventi diritto, con arrotondamento per eccesso, e si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio ed erogati per tredici mensilità.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto.

In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento dei nuovi differenziali stipendiali, nel rispetto delle disposizioni del presente CCDI e delle deliberazioni di Giunta comunale con le quali vengono indicati gli indirizzi alla delegazione trattante.

2. Requisiti di partecipazione

Possono partecipare alla procedura di selezione i soggetti che risultano dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente al 1° gennaio dell'anno di svolgimento della selezione.

Per poter partecipare alla selezione occorre avere alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello cui si effettua la selezione:

a) concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

- b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, 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.

3. Criteri di valutazione

Le progressioni economiche all'interno delle aree sono attribuite 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 individuali annuali conseguite o comunque le 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, il cui peso è pari al 60% del totale;
- b) l'esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 "Campo di applicazione" del presente CCDI nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, calcolata dall'ultimo differenziale stipendiale, la cui incidenza è pari al 40% del totale. A parità di punteggio verrà data precedenza al dipendente con una maggiore anzianità di servizio nella posizione economica all'interno dell'ente, nel caso di ulteriore parità al più anziano d'età.

4. Procedimento

Una volta che siano stanziati le risorse destinate alle progressioni economiche all'interno delle aree e sia stato sottoscritto il contratto integrativo, verrà avviata la procedura selettiva.

Art. 14 INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO"

1. L'indennità "condizioni di lavoro", prevista all'art. 84-bis CCNL 2019-2021, remunera l'attività dei dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori. Viene corrisposta un'indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento, secondo le seguenti misure:
- *Esposte a rischi e pertanto pericolose per la salute*: utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
Si quantifica in € 3,00 al giorno.
 - *Implicanti il maneggio valori*: l'indennità compete ai dipendenti nominati con idoneo atto, non titolari di E.Q., adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e a coloro che li sostituiscono in caso di assenza o impedimento.
Si quantifica in € 2,00 al giorno.
2. A prescindere dalle attività svolte, ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per condizioni di lavoro.

3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. Sono erogate annualmente a consuntivo sulla base dell'effettivo svolgimento dell'attività.

Art. 15

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata dall'Ente secondo i seguenti criteri generali:
 - a. le posizioni di lavoro, appartenenti all'area degli Istruttori, caratterizzate da specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico atto formale del Responsabile di Area;
 - b. il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti;
 - c. l'importo complessivo (budget) destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità, stabilito con deliberazione di Giunta comunale di indirizzo alla delegazione trattante, viene ripartito per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri di pesatura:

Elenco attività		Punti	
1	Individuazione del contraente riferito a lavori, servizi e forniture occupandosi di tutti gli adempimenti connessi fino all'affidamento;		
		Su piattaforma Acquisti in rete	7
		Affidamenti senza ricorrere a piattaforma Acquisti in rete	2
2	Responsabilità di procedimenti		
		elevata	10
		media	5
		bassa	2
3	Responsabilità nella gestione delle relazioni esterne con organi istituzionali esterni/enti pubblici		
		elevata	5
		media	3
		bassa	1
4	Svolgimento di attività endoprocedimentale o adozione di atti demandati per legge		3
5	Svolgimento di funzioni specialistiche che richiedano un titolo, una nomina specifica (ufficiale di stato civile, economo comunale...) o un'attribuzione specifica (SUAP)		5
		Punti min/max	13/30

Fascia	Indennità attribuita
Fino a 5 punti	€ 500,00
Da 6 a 15 punti	€ 750,00
Da 16 a 30 punti	€ 1.500,00



2. Il valore economico dell'indennità spetta nella misura minima di € 500,00 e nella misura massima di € 1.500,00; il valore dell'indennità viene attribuito proporzionalmente in funzione del punteggio determinato sulla base delle pesature.
3. Qualora dall'applicazione delle pesature dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità, attraverso il seguente procedimento:
viene diviso il budget complessivo per la sommatoria dei punteggi ottenuti dai candidati, in modo da trovare il valore punto e poi quest'importo viene moltiplicato per il punteggio ottenuto.
4. L'ufficio personale provvederà annualmente alla liquidazione delle indennità attribuite anche sulla base della relazione predisposta dal Responsabile competente che annualmente attribuisce le specifiche responsabilità individuando puntualmente i compiti assegnati.

Art. 16
INDENNITA' DI REPERIBILITA'

1. Le parti prendono atto che in relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'Ente, non necessita individuare aree di pronto intervento, né istituire servizi di pronta reperibilità di cui all'art. 24 del CCNL 21.5.2018, né pertanto definirne o elevarne la misura dell'indennità di reperibilità ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. i) né definirne o elevarne il numero dei turni di reperibilità nel mese ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. k) del CCNL 2019/2021.

Art. 17
WELFARE INTEGRATIVO

1. Le misure di sostegno indicate dall'art. 82, comma 1, CCNL 16/11/2022 saranno determinate dal Responsabile nei limiti delle disponibilità ed erogate al momento dello stanziamento da parte dell'Ente.

TITOLO III
Personale della polizia locale

Art. 18
INDENNITÀ DI FUNZIONE

1. Ai sensi dell'art. 97 CCNL 2019/2021, al personale della polizia locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, è possibile erogare una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'effettivo svolgimento delle funzioni correlate a detta indennità è attestato, fino a revoca, dal Responsabile del settore di appartenenza. L'ufficio personale provvederà mensilmente alla liquidazione delle indennità attribuite.

Art. 19
INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato dal presente CCDI in euro 4,00 giornalieri e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
2. L'indennità viene erogata annualmente a consuntivo sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività.

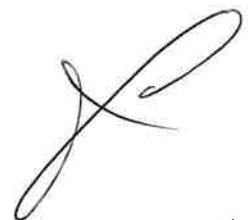
Art. 20
PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA

1. Per il triennio 2023-2025, i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, per la quota determinata ai sensi dell'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992, sono destinati al finanziamento dei contributi datoriali per il Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio e la quota viene determinata nel 25% dei proventi delle violazioni del codice della strada riscosse dall'ente, così come calcolata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D. Lgs. n. 285/1992.

TITOLO IV
Norme finali

Art. 21
DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.



COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023

CCNL 2019/2021

DESCRIZIONE	2016	2023
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018		66,300,00
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C. 2 CCNL 2002-05)	32,369,00	
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	5,260,00	
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4 CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	2,078,00	
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8 CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	2,467,00	
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14 CCNL 2002-05 - N. 1 CCNL 2008-09)	2,058,00	
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI (art. 15 c. 1 lett. L. ccnl 1998-2001)	21,111,00	
RIA E ASSEGNI DI PERSONALE PERSONALE CESSATO (art. 4 c. 2 ccnl 2000-01) - dal 2011	957,00	

Risorse stabili SOGGETTE al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2		
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)		3,385,07
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D. LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)		
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - OBBLIGHI DI LEGGE		
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - SCELTE DEGLI ENTI		
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI		
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)		
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA H)		
ARMONIZZAZIONE RETRIBUZIONI DIPENDENTI DELLE PROVINCE - ART. 1 COMMA 800 L. 205/2017		
ALTRE RISORSE		
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	-	3,385,07

Risorse stabili ESCLUSE dal limite		
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) CCNL 2016/2018 - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5		1,317,06
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) CCNL 2016/2018 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5		2,248,26
DIFFERENZIALI DI PROGRESSIONE ART. 79 C. 1 LETT. D) CCNL 2019/2021		1,978,47
IMPORTO DI EURO 84,50 A TESTA - ART. 79 C. 1 LETT. B) CCNL 2019/2021		1,183,00
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA H) STAB N. ART. 20 D. LGS. N. 75/2017		-
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	-	6,726,79

Risorse variabili SOGGETTE al limite		
FAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D) CCNL 2016/2018		466,83
SPONSORNI, NUOVE CONV NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 C. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE		
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA - SPESE COMPENSATE		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D. LGS. 165/2001		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT		
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)		
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)		
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 67 COMMA 3 LETTERA H)		
OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA I)		
OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA I) - PROVENTI VIOLAZIONE CODICE DELLA STRADA		
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)		
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	-	466,83

Risorse variabili NON soggette al limite		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 68 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 67 COMMA 1 E COMMA 2)		2,479,83
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA E)	4,588,00	11,01
SPONSORNI, NUOVE CONV NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 C. 3 LETT. A) - ATTIVITA' NON ORDINARIAMENTE RESE		
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) - CORTE DEI CONTI SEZ. AUTONOMIE N. 34/2016		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D. LGS. 163/2006		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA SPESE CONTROPARTE		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D. LGS. 50/2016 (DAL 2018)	1,295,00	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D. LGS. 165/2001		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - INVI E TARI		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT		
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTÀ METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)		
IMPORTO DI EURO 84,50 A TESTA - ART. 79 C. 1 LETT. B) CCNL 2019/2021 - UNA TANTUM PER ANNI 2021 E 2022		2,366,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D. LGS. 36/2023 ART. 45 (DAL 2023)		5,419,00
ART. 79 C. 3 CCNL 16/11/2022 - 0,22% MONTE SALARI 2018 (QUOTA FONDO DECENTRATO)		427,43
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	5.863,00	10.703,27

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	72.163,00	87.581,96
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	66.300,00	70.151,90
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	5.863,00	17.430,06

Decurtazioni		
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS D. L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	9,945,00	13,259,00
DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA 2 DEL D. LGS. 75/2017 (SUPERAMENTO "TEITO" 2016)		
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER DISPOSIZIONI DI LEGGE		
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER SCELTE DISCREZIONALI		
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D. L. 16/2014)		
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUIES DEL D. LGS. 165/2001)		
ALTRE DECURTAZIONI	3,314,00	
TOTALE DECURTAZIONI	13.259,00	13.259,00

TOTALE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	58.904,00	74.322,96
---	------------------	------------------

TOTALE FONDO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	53.041,00	56.892,90
RIDUZIONE DA APPLICARE AL FONDO (ART. 23 C. 2 D. LGS. 75/2017)		3.851,90
TOTALE FONDO DEPURATO DELLA RIDUZIONE a)	53.041,00	53.041,00
TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	58.904,00	70.471,06

PARTE ECONOMICA 2023 – DESTINAZIONE

DESTINAZIONE 2023			
RISORSE STABILI DISPONIBILI		€ 63.152,86	
RISORSE VARIABILI DISPONIBILI		€ 11.170,10	
RIDUZIONE FONDO		-€ 3.851,90	
totale fondo sottoposto a certificazione		€ 70.471,06	
PEO ANNI PRECEDENTI € 15.858,23 erogate (proiezione)			
INDENNITÀ COMPARTO € 7.115,88 erogate (proiezione)			
n. 2 progressioni economiche		€ 2.350,00	DA erogare
indennità per condizioni di lavoro di cui all'art. 84 bis del CCNL 16/11/2022 - attività disagiate ed esposte a rischi		€ 1.500,00	DA erogare 250 giorni x 2 dip. 3 euro
indennità per condizioni di lavoro di cui all'art. 84 bis del CCNL 16/11/2022 - attività di maneggio valori		€ 50,00	DA erogare da dicembre 2 euro
indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022 - Polizia locale		€ 2.000,00	DA erogare 250 giorni x 2 dip. 4 euro
indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 16/11/2022 (compresa indennità per compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe)		€ 4.500,00	DA erogare
incentivi per funzioni tecniche		€ 5.419,00	DA erogare
produttività - performance individuale e collettiva (risorse stabili)		€ 29.778,75	DA erogare
produttività - performance individuale e collettiva (risorse variabili)		€ 5.751,10	DA erogare
somma		€ 74.322,96	
riduzione fondo		-€ 3.851,90	
totale fondo sottoposto a certificazione		€ 70.471,06	
Premio complessivo da suddividere		€ 47.496,95	
di cui PREMIO PERFORMANCE individuale + organizzativa totale		€ 31.677,95	

RISORSE STABIL+ VARIABILI DISPONIBILI € 31.677,95

tot. Disponibile - da suddividere € 31.677,95
 ris. Stabili € 25.926,85
 ris. Variabili € 5.751,10

€ 31.677,95

quota accantonata per maggiorazione premio indiv.
 calcolo premio medio e maggiorazione:

- a) € 9.503,39 risorse destinate alla PERFORMANCE individuale
- b) 12 n. dipendenti - escluse PO (15-3)
- c) € 791,95 premio medio
- d) € 237,58 maggior. 30%x premio medio

RISORSE RESIDUE	DESTINAZIONE	Performance individuale	Performance organizzativa
STABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	40 % INDIVIDUALE	60% ORGANIZZATIVA
VARIABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	40 % INDIVIDUALE	60% ORGANIZZATIVA

RISORSE RESIDUE		Performance individuale	Performance organizzativa
STABILI	€ 25.926,85	€ 7.778,06	€ 18.148,80
VARIABILI	€ 5.751,10	€ 1.725,33	€ 4.025,77
totale	31.677,95	9.503,39	22.174,57

	quota accantonata per maggiorazione premio indiv.(-)	237,58	
NETTO DA SUDDIVIDERE	31.440,37	9.265,80	22.174,57

