

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023-2025

UNIONE DI COMUNI TERRE DI PIANURA  
COMUNE DI BARICELLA  
COMUNE DI GRANAROLO DELL'EMILIA  
COMUNE DI MALALBERGO  
COMUNE DI MINERBIO

*Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including names like 'Caffo', 'Ranaldi', 'Ducetti', and 'E. M. M.'.*

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE  
2023-2025**

Unione Terre di Pianura e Comuni di Baricella, Granarolo dell'Emilia, Malalbergo, Minerbio

*INDICE*

- Articolo 1 Campo di applicazione
- Articolo 2 Determinazione del Fondo annuale delle risorse decentrate
- Articolo 3 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo
- Articolo 4 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Articolo 5 Entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1197
- Articolo 6 Differenziale del premio individuale
- Articolo 7 Correlazione dei premi con altri incentivi/compensi
- Articolo 8 Indennità per specifiche responsabilità
- Articolo 9 Indennità condizioni di lavoro
- Articolo 10 Indennità di reperibilità, indennità di turno, compensi art. 24 comma 1 CCNL 14/09/2000
- Articolo 11 Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale
- Articolo 12 Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale
- Articolo 13 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
- Articolo 14 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Articolo 15 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

The image shows several handwritten signatures and initials in black and blue ink. One signature is clearly legible as 'Granarolo' written vertically. Other signatures are more stylized and difficult to decipher. There are also some initials and marks scattered around the signatures.

il giorno 06.12.2023 alle ore 16:30 in modalità di videoconferenza, ha avuto luogo l'incontro tra:

La delegazione trattante di parte pubblica nelle persone di:

Teodoro Vetrugno (Presidente)

  
\_\_\_\_\_

Le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL funzioni locali 16.11.2022

CGIL FP

  
\_\_\_\_\_

CISL FP

 Franco Nevai \_\_\_\_\_

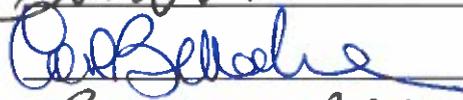
UIL FPL

  
\_\_\_\_\_

Le RSU

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

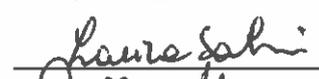
  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

Le parti convengono e stipulano quanto segue:





**Articolo 1**  
**Campo di applicazione**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Territoriale (CCIT) si applica al personale dipendente, non dirigente, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco, presso l'Unione Terre di Pianura e i Comuni di Baricella, Granarolo dell'Emilia, Malalbergo e Minerbio (di seguito indicato come "Enti"). Il Contratto non può contenere norme in contrasto con le leggi, con i Contratti collettivi nazionali del comparto Funzioni locali, o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente.
2. Il presente Contratto si applica dal 01/01/2023 e sostituisce, esclusivamente per gli istituti trattati nel presente articolato, tutti i Contratti integrativi precedenti.
3. Il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo Contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di leggi o nuovi indirizzi contrattuali incompatibili con quanto disciplinato nel presente atto. In tali casi l'Amministrazione convocherà tempestivamente la RSU e le OO.SS. per discutere delle modifiche da apportare.
4. Il Contratto integrativo disciplina gli istituti contrattuali in termini di individuazione di criteri e fattispecie per l'erogazione di indennità e incentivi di performance.
5. Le risorse decentrate, nel rispetto dei vincoli stabiliti nel presente Contratto, sono costituite annualmente da ciascun Ente e le relative modalità di utilizzo sono stabilite a seguito di specifico Contratto Collettivo Integrativo (CCI) negoziato tra le parti a livello di Ente, cui è demandata la quantificazione delle singole voci anche in relazione alle politiche retributive d'Ente e le disponibilità dei rispettivi Fondi per le risorse decentrate.
6. Eventuali controversie interpretative sulle clausole contrattuali, sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti che sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, fatta salva diversa determinazione delle parti contraenti.
7. Le parti convengono che, con cadenza annuale, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro e con riferimento a tutti gli istituti disciplinati.

**Articolo 2**  
**Determinazione del Fondo annuale delle risorse decentrate**

1. In coerenza con i vincoli di bilancio, con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, gli Enti costituiscono annualmente il Fondo delle risorse decentrate in base all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 del comparto Funzioni locali per il triennio 2019-2021.
2. In caso di incremento stabile della consistenza di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, gli Enti, nell'ambito delle disponibilità di bilancio e nel rispetto dei vincoli della spesa, possono stanziare le risorse necessarie, che confluiscono nella parte stabile del Fondo, per garantire i maggiori oneri dei trattamenti economici del personale.
3. Con decorrenza 1 aprile 2023, nella parte stabile del Fondo confluisce la quota di risorse corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1, già a carico dei rispettivi bilanci degli Enti. Tale quota è destinata alla copertura dell'onere determinato dal trattamento economico riconosciuto al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3. Su tali risorse non si applica il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.
4. Qualora nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, gli Enti, nell'ambito della costituzione del Fondo, hanno facoltà di destinare, ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera c), apposite risorse, variabili di anno in anno, finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo



6. Ai fini del conseguimento degli obiettivi di performance individuale e organizzativa si fa riferimento al Manuale di misurazione e valutazione della performance nel tempo vigente. La correttezza del processo valutativo è assicurata dai Responsabili apicali che informano i propri collaboratori degli obiettivi assegnando a ciascuno uno o più obiettivi individuali o collettivi. La completezza del processo valutativo è assicurata dai momenti di confronto, in corso di anno, tra valutatore e valutato finalizzati alla verifica delle attività e in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati. Sul corretto assolvimento del processo di valutazione sarà effettuato un apposito monitoraggio i cui risultati saranno oggetto di confronto con le parti sindacali.

#### Articolo 5

##### Entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997

1. L'art. 79, comma 2, lettera a) del CCNL 16/11/2022 consente agli Enti di destinare risorse variabili di anno in anno derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 per lo svolgimento delle seguenti iniziative:
  - a. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e associazioni, senza fini di lucro, costituite con atto notarile, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
  - b. convenzioni con soggetti pubblici e privati dirette a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. La quota di entrate che confluisce nel Fondo, da comunicare alle OO.SS., è definita nella misura del 50% dei ricavi netti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale, e viene erogata per il 70% al gruppo di lavoro direttamente coinvolto nella realizzazione delle attività che concorrono alla realizzazione delle entrate, in base al punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale. I dipendenti facenti parte del gruppo di lavoro sono previamente individuati con apposito atto del Responsabile di Settore/Area. Il restante 30% incrementa il fondo per la performance di tutti i dipendenti.
3. I compensi di cui al presente articolo possono essere erogati anche ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione, di cui all'art. 16 del CCNL 16/11/2022, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato.

#### Articolo 6

##### Differenziale del premio individuale

1. Una quota delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, del CCNL 16/11/2022, definita in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate, può essere destinata al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.
2. Al 15% dei dipendenti che nella performance individuale ottengono una valutazione superiore all'85% del punteggio massimo conseguibile, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio del premio attribuito al personale valutato positivamente.
3. Ai fini dell'attribuzione del differenziale di cui al precedente comma 2, si tiene conto dei seguenti criteri:
  - a) il valore percentuale di dipendenti è arrotondato all'unità superiore;
  - b) i punteggi sono attribuiti rapportando le valutazioni individuali su base 100;
  - c) si procede ad attribuire il differenziale in ordine di punteggio decrescente e fino ad esaurimento del contingente;
  - d) a parità di punteggio si attribuisce il premio al dipendente con la più alta media delle valutazioni conseguite nei due anni precedenti;

sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva; in tale ambito sono ricomprese le risorse relative all'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale nell'ambito dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli Enti ai sensi dell'art. 208 c.d.s..

5. Nella parte variabile del Fondo relativo all'anno 2023 sono contenute le risorse, una tantum, relative agli incrementi annuali previsti dall'art. 79, comma 1, lettera b), di competenza degli anni 2021 e 2022 e le risorse relative agli incrementi annuali previsti dall'art. 79, comma 3, di competenza dell'anno 2022.

### Articolo 3

#### Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

1. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa locale di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL 16/1/2022, tengono conto dei vincoli stabiliti dall'art. 80, comma 3:
  - a. La parte prevalente delle risorse variabili del fondo (al netto di specifici trattamenti derivanti da disposizioni di legge) è destinata ai seguenti utilizzi:
    - premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
    - indennità condizioni di lavoro;
    - indennità di turno, reperibilità e maggiorazioni orarie;
    - indennità per specifiche responsabilità;
    - indennità di funzione;
    - indennità di servizio esterno;
  - b. almeno il 30% della parte variabile del fondo deve essere destinato alla performance individuale.
  - c. al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle Aree possono essere destinate esclusivamente le risorse disponibili di parte stabile del Fondo.

### Articolo 4

#### Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. L'esito della valutazione della performance organizzativa ed individuale effettuata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, costituisce il riferimento esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei relativi premi. L'esito della valutazione della performance individuale è altresì determinante nell'attribuzione della progressione economica all'interno delle Aree, secondo la disciplina di cui all'art. 15 del presente Contratto integrativo territoriale.
2. In presenza di rapporti di lavoro part time, il premio è corrisposto in misura proporzionale al regime orario adottato. Ai sensi dell'art. 62, comma 11, del CCNL 16/11/2022, in sede di condivisione degli obiettivi con la struttura di riferimento il Responsabile individua gli obiettivi per i quali i dipendenti a tempo parziale partecipano alla suddivisione dei premi di performance organizzativa in modo non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
3. I premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 80, comma 2, lettere a, b CCNL 16/11/2022) sono stabiliti con riferimento all'ammontare delle risorse a ciò destinate dall'accordo annuale di parte economica e all'Area di appartenenza con le modalità e secondo i parametri definiti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.
4. I premi correlati alla performance organizzativa e individuale sono erogati di norma entro il mese di luglio dell'anno successivo all'esercizio oggetto di valutazione, e comunque entro il termine di detta annualità.
5. Le valutazioni annuali e gli importi delle incentivazioni di performance vengono rese disponibili a consuntivo alle parti sindacali, distinti in forma aggregata per area/settore.

- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
  - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
  - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, PON FESR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
  - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020. 2.
3. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante.
4. Tra i ruoli così individuati si attribuisce un punteggio valutando gli elementi indicati nella seguente Tabella 1:

Tabella 1

Punti	Indicatore	Gradazione	punti
Fino a 40 punti	Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità	ELEVATA COMPLESSITÀ (ad esempio: con delega di firma a rilevanza esterna)	40 PUNTI
		DISCRETA COMPLESSITÀ	25 PUNTI
		MEDIA COMPLESSITÀ	10 PUNTI
		BASSA COMPLESSITÀ	5 PUNTI
		SCARSA COMPLESSITÀ	0 PUNTI
Fino a 20 punti	Livello di autonomia	ELEVATA AUTONOMIA	20 PUNTI
		MEDIA AUTONOMIA	10 PUNTI
		BASSA AUTONOMIA	5 PUNTI
		NESSUNA AUTONOMIA	0 PUNTI
Fino a 20 punti	Livello di studio e innovazione	ALTO	20 PUNTI
		MEDIO	10 PUNTI
		BASSO	5 PUNTI
		ASSENTE	0 PUNTI
Fino a 20 punti	Entità ed articolazione del gruppo di lavoro o della squadra coordinata	DA 11 E OLTRE COLLABORATORI	20 PUNTI
		DA 6 A 10 COLLABORATORI	10 PUNTI
		DA 1 A 2 COLLABORATORI	5 PUNTI

5. Per ciascuno dei fattori di cui sopra verrà attribuito un punteggio da parte del Responsabile competente, fino ad un massimo di 100 punti. Sulla base dei punteggi ottenuti, si prevedono le fasce di riconoscimento economico, individuate nella seguente Tabella 2:

- e) in caso di ulteriore parità, in premio spetta al dipendente con maggiore anzianità di servizio.
- Le somme eventualmente non utilizzate tornano nella disponibilità del Fondo della performance individuale.
  - Qualora gli Enti abbiano dato attuazione alla disciplina prevista dal precedente comma 1, in sede di contrattazione integrativa annuale può essere stabilito che la maggiorazione del premio individuale prevista al comma 2 sia ridotta fino al 20% del valore medio del premio attribuito al personale valutato positivamente.

## Articolo 7

### Correlazione dei premi con altri incentivi/compensi

- Allo scopo di riequilibrare i premi di performance, nel caso in cui un dipendente percepisca altre forme di incentivi o compensi, in sede di accordo annuale di parte economica può essere quantificato il tetto, inteso come somma tra premi e altre forme di incentivi o compensi, superato il quale i premi di performance organizzativa e individuale sono progressivamente ridotti, fino ad arrivare ad una quota fissa non inferiore di 50 euro.
- Per altri incentivi o compensi si intendono quelli elencati all'art. 20, comma 1 lettere b) ed h) del CCNL 16/11/2022, nonché dalle successive disposizioni normative intervenute in materia. A titolo esemplificativo, rientrano in questo ambito: compensi ISTAT, incentivi per funzioni tecniche, compensi per condono edilizio, recupero evasione tributi, compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.
- In ogni caso, non concorre al tetto il differenziale del premio individuale di cui al precedente art. 6.
- Ai fini dell'eventuale calcolo del tetto di cui al comma 1 si considerano gli incentivi o compensi percepiti nell'anno relativo alla performance oggetto di valutazione, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente.
- Le somme non distribuite ai sensi del presente articolo, rientrano nella disponibilità di risorse da assegnare agli altri dipendenti a titolo di performance.

## Articolo 8

### Indennità per specifiche responsabilità

- Ai sensi dell'art. 84 del CCNL del 16/11/2022, per compensare l'eventuale esercizio di un ruolo, attribuito dal Responsabile di Settore/Area/Servizio con atto formale, che comporti, sulla base dell'organizzazione dell'Ente, l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, al personale delle Aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e EQ non titolari di incarico di EQ può essere riconosciuta un'indennità di importo non superiore a 3.000,00 euro annui lordi.
- L'attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità può essere riconosciuta, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;
  - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio dei compiti assegnati al responsabile dei Tributi;
  - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;

Tabella 2

range	fascia	Indennità
Fino a 30 punti	Fascia 1	€ 350,00
Da 31 a 40 punti	Fascia 2	€ 600,00
Da 41 a 60 punti	Fascia 3	€ 900,00
Da 61 a 80 punti	Fascia 4	€ 1.500,00
Da 81 a 90 punti	Fascia 5	€ 2.200,00
Da 91 a 100 punti	Fascia 6	€ 3.000,00

6. Nel caso si verificasse la circostanza che il budget assegnato dalla contrattazione decentrata annuale d'Ente per remunerare complessivamente l'istituto delle specifiche responsabilità fosse di valore inferiore alla somma degli importi dovuti ai dipendenti formalmente individuati, in applicazione della precedente Tabella 2, l'indennità riconosciuta a ciascun dipendente sarà automaticamente riproporzionata al fine di colmare il budget previsto nel Fondo.
7. L'indennità è corrisposta al personale a part-time in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
8. In caso di assenze continuative superiori a 30 giorni, inclusi i giorni non lavorativi, l'indennità viene riproporzionata in base ai mesi di effettivo servizio. Non sono considerate come assenza ai fini dell'eventuale riproporzionamento dell'indennità le assenze per ferie.
9. Ad ogni dipendente può essere riconosciuta al massimo una sola indennità per specifiche responsabilità nel corso dell'anno.
10. La procedura per l'attribuzione dell'indennità è la seguente:
  - a) I Responsabili individuano i ruoli che, in base alle fattispecie sopra individuate, hanno o potrebbero avere, una specifica responsabilità, descrivendola sinteticamente;
  - b) La conferenza di direzione di ciascun Ente verifica assieme ai Responsabili la coerenza delle proposte con le regole previste dal presente Contratto e, tenendo conto delle risorse disponibili, formalizza l'accoglimento della proposta dandone informazione alle Delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale. L'eventuale necessità di accrescere il relativo budget sarà oggetto di apposito incontro negoziale con le parti sindacali;
  - c) I Responsabili attribuiscono formalmente ai dipendenti la responsabilità prevista, indicando la decorrenza ed, eventualmente, anche il termine.
11. L'indennità viene erogata annualmente indicativamente entro il mese di luglio dell'anno successivo. A tal fine sono computati come mese intero i periodi di assolvimento dell'incarico superiori a 15 giorni (inclusi i giorni non lavorativi).

## Articolo 9

### Indennità condizioni di lavoro

1. In base all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, l'indennità condizioni di lavoro remunera lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi ed impicanti il maneggio valori. L'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022 stabilisce che l'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: 1 euro - 15 euro.
2. A decorrere dal 1/01/2019, i dipendenti che svolgono un'attività caratterizzata in maniera apprezzabile da almeno una delle tre fattispecie, percepiscono l'indennità condizioni di lavoro, calcolata in ragione dell'incidenza delle fattispecie medesime. L'incidenza viene misurata attribuendo un peso a ciascuna delle tre fattispecie, assumendo maggiore l'incidenza delle attività soggette a rischio rispetto alle altre due voci, stante il valore prioritario del bene tutelato. In particolare:
  - a) il livello di rischio insito nella prestazione viene valutato, ove possibile con riferimento al "Documento di Valutazione dei Rischi", al ricorrere delle seguenti fattispecie:
    - Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, gassosi, inalazione polveri.
    - Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi o malattie anche non permanenti

- Esposizione a rischio di precipitazione o urto
  - Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
  - Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di conduzione di automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
  - Prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;
  - Esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive;
  - Prestazioni di lavoro e manutenzione stradale in presenza di traffico veicolare.
- b) il grado di disagio viene valutato sulla base della tipologia di utenza, degli orari articolati, di elementi di criticità ambientale (a titolo esemplificativo: estensione territoriale; attività diverse da quelle ritenute rischiose, in relazione all'uso di strumenti, apparecchiature, attrezzature di utilizzo disagiata; prestazione su più sedi differenti; articolazione oraria settimanale o plurisettimanale variabile richiesta dalla peculiarità del servizio) e non compensate con altro istituto.
- c) il maneggio valori tiene conto dell'entità del denaro o valori di cassa maneggiati (incassi in contanti, ricevimento e detenzione di valori, compresi i buoni pasto non elettronici; non sono ricompresi gli incassi effettuati mediante strumenti elettronici quali bancomat e carte di credito), previa nomina con atto formale a economo (dipendente che svolge attività di maneggio complesse) o agente contabile (dipendente che svolge attività di maneggio semplici).

Il punteggio viene determinato rapportando l'incidenza di ciascuna delle tre fattispecie previste per il peso prestabilito. Al punteggio ottenuto può essere applicato un fattore correttivo in relazione alle caratteristiche dimensionali, sociali e ambientali dei settori di attività (complessità, contatto con fasce di popolazione disagiate, gravosità delle condizioni e degli ambienti di lavoro, ecc.). Nelle tabelle seguenti sono indicati gli schemi per la valutazione dell'incidenza dei fattori, per l'attribuzione del punteggio e della relativa indennità:

Causali	Peso teorico	Incidenza nelle attività svolte	Risultato punti
<b>Rischio</b>	40	Elevata	40
		Rilevante	30
		Limitata	20
		Trascurabile	0
<b>Disagio</b>	30	Elevata	30
		Rilevante	20
		Limitata	10
		Trascurabile	0
<b>Maneggio valori</b>	30	da € 15.000,01 e oltre	30
		da € 5000,01 a € 15.000,00	20
		Da € 1.000,00 a € 5.000,00	10

Il punteggio pari alla somma delle tre componenti sopra descritte viene infine ricondotto alla fascia e alla relativa indennità corrispondente, in base alla seguente tabella, i cui valori monetari sono definiti in sede di accordo annuale di parte economica:

*[Area con diverse firme e iniziali in nero e blu]*

Punteggio complessivo	Range	Valore giornaliero
Da 10 a 19	Fascia 1	€ 1,00
Da 20 a 29	Fascia 2	...
Da 30 a 39	Fascia 3	...
Da 40 a 49	Fascia 4	...
Da 50 in poi	Fascia 5	...

- I Responsabili incaricati di Elevata Qualificazione individuano a inizio anno i collaboratori che svolgono un'attività caratterizzata in maniera apprezzabile da almeno una delle fattispecie previste dal comma 2, attribuiscono il punteggio e la misura della relativa indennità. Prima dell'approvazione definitiva, l'esito della pesatura e la spesa complessiva sono comunicati alla RSU e alle OO.SS.. Infine i Responsabili comunicano ai dipendenti l'attribuzione e la decorrenza dell'indennità condizione di lavoro.
- Il Responsabile del settore di appartenenza del dipendente quantifica mensilmente le giornate di effettivo svolgimento di attività soggette all'indennità e ne trasmette le risultanze all'Ufficio Personale, secondo le istruzioni da questo fornite, ai fini della relativa liquidazione.
- Ai dipendenti, non incaricati di EQ, impiegati dalla protezione civile ovvero a disposizione dei CCS, COM, COC. in occasione di emergenze dovute a calamità naturali viene riconosciuta l'indennità condizioni di lavoro corrispondente alla fascia 5 per il numero di giorni in cui è prestato il servizio o garantita la disponibilità.

#### Articolo 10

#### Indennità di reperibilità, indennità di turno, compensi art. 24 comma 1 CCNL 14/09/2000

- Per le aree di pronto intervento individuate dagli Enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Per quanto non stabilito nel presente articolo, si fa rinvio all'art. 24 del CCNL 21/05/2018.
- In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti anche volontari.
- A decorrere dal 1° gennaio 2023, qualora il Comune ritenga necessario garantire un servizio di pronta reperibilità senza tuttavia disporre di un numero adeguato di operatori, ovvero per esigenze eccezionali e temporanee, secondo quanto stabilito dall'art. 7, comma 4, lettere i) e k) del CCNL 16/11/2022, in sede di contrattazione integrativa di livello comunale può essere elevato il limite dei servizi mensili di cui al comma 2, nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00. La maggiorazione della tariffa per ogni turno di 12 ore viene elevata solo in relazione ai periodi che eccedono il limite "ordinario" dei sei servizi mensili in base alla seguente tabella:

Servizi mensili	Fascia	Tariffa per periodo di 12 ore
Da 1 a 6	Fascia ordinaria	€ 10,33
Da 7 a 10	Fascia extra 1	€ 12,00
Da 11 a 14	Fascia extra 2	€ 13,00

4. Fermo restando quanto disposto nel precedente comma 3, l'eventuale incremento di servizi mensili è altresì soggetto ai presupposti ed ai limiti da definirsi in sede di contrattazione integrativa di livello comunale, dando in ogni caso priorità ai dipendenti che si renderanno disponibili su base volontaria. I servizi relativi alla "Fascia extra 2" (dal 11° al 14° servizio) sono da rendersi esclusivamente su base volontaria.
5. Il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo quando la pronta reperibilità cada di domenica o nella giornata di riposo settimanale secondo il turno assegnato anche se non dovesse essere chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo il dipendente è tenuto a rendere completamente l'orario di lavoro previsto.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario o compensate e per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai precedenti commi.
7. La disciplina prevista dal precedente comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata cadente nella giornata di riposo settimanale secondo il turno assegnato, in tale ipotesi trova applicazione l'art. 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000.
8. Il Responsabile del settore di appartenenza quantifica mensilmente i periodi e le ore di servizio di pronta reperibilità effettivamente svolto da ciascun dipendente e ne trasmette le risultanze all'Ufficio Personale, secondo le istruzioni da questo fornite, ai fini della relativa liquidazione.
9. In riferimento all'indennità di turno, si rimanda integralmente a quanto disposto dall'art. 30 del CCNL 16.11.2022.

### **Articolo 11**

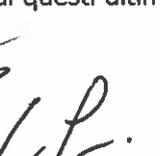
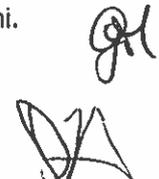
#### **Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale**

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 dai Contratti integrativi di livello d'Ente entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 - € 15,00.
2. L'indennità di cui al comma 1, spetta al personale dell'Area dei Funzionari e EQ e degli Istruttori destinato al servizio esterno con disposizione o ordine di servizio del Responsabile del Settore/Area/Servizio di Polizia Locale o di suo delegato.
3. Il personale della Polizia Locale non adibito a servizi esterni di vigilanza potrà percepire l'indennità condizioni di lavoro qualora ricada nelle condizioni previste all'art. 9;
4. L'indennità di cui al comma 1, 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.
5. Il riconoscimento della indennità è garantito al personale della Polizia Locale che, continuativamente, e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della Polizia Locale.
6. Il Responsabile del Settore Polizia Locale quantifica mensilmente le prestazioni lavorative ordinarie giornaliere rese, in via continuativa, in servizi esterni di vigilanza da parte di ciascun dipendente e ne trasmette le risultanze all'Ufficio Personale, secondo le istruzioni da questo fornite, ai fini della liquidazione della relativa indennità.
7. L'accordo annuale di parte economica può prevedere una maggiorazione fino ad un massimo del 50% dell'indennità di cui al comma 1 per i servizi resi in orario notturno, se non finanziati da altri fondi, anche progettuali, ai sensi dell'art. 208, comma 4, lett. b) e c), e comma 5-bis del C.d.S.
8. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16/11/2022;
  - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.









e) fatto salvo quanto disposto al comma 3, non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 9 del presente CCIT.

## Articolo 12

### Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale

1. Gli Enti possono erogare al personale di vigilanza inquadrato nell'Area dei Funzionari e EQ e degli Istruttori, che non risulti titolare di incarico di Elevata Qualificazione, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Ai dipendenti dell'Area degli Istruttori, l'indennità di funzione non può eccedere il limite massimo di € 3.000,00 annui lordi individuali;
3. L'ammontare del budget a carico del Fondo risorse decentrate complessivamente destinato all'indennità di cui ai precedenti commi 1 e 2, al netto degli oneri riflessi, è determinato in sede di Contrattazione integrativa di livello d'Ente.
4. L'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità, di cui al precedente articolo 8.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16/11/2022;
  - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui al precedente articolo 11;
  - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e organizzativa;
  - e) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi;
6. Al personale con responsabilità viene riconosciuta l'indennità di funzione in base ai seguenti criteri:
  - a) Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità di funzione sono da considerare i seguenti fattori:

RESPONSABILITÀ	VALUTAZIONE-PUNTEGGIO
GRADO (Punteggio progressivo in base al grado rivestito)	Agente: pt. 0 Scelto: pt. 1 Assistente/Sovrintendente: pt. 3 Ispettore: pt. 4 Commissario: pt. 5
COORDINAMENTO DI PERSONALE (Personale a cui è assegnato formalmente il coordinamento diretto di personale)	Nessuno: pt. 0 Temporaneo: pt. 1 Stabilmente: pt. 2
INCARICHI PARTICOLARI (Personale che svolge incarichi particolari nell'ambito dell'organizzazione del Settore)	Nessuno: pt. 0 Con rappresentanza interna: pt. 1 Con rappresentanza anche esterna: pt. 2
RESPONSABILE DI SERVIZIO (Formale assegnazione di responsabilità di servizio)	Nessuna: pt. 0 Resp. Servizio: pt. 1
ETEROGENEITÀ COMPITI E PROCEDIMENTI (Funzioni eterogenee, non inquadrabili all'interno di una sola materia trattata)	Nessuna: pt. 0 Bassa: pt. 1 Media: pt. 2 Alta: pt. 3
RESPONSABILITÀ OPERATIVA ELEVATA PER ATTIVITÀ ESTERNA (Responsabilità che si sostanzia nel	Nessuna: pt. 0 Bassa: pt. 1 Media: pt. 2

coordinamento diretto e costante di operazioni sul campo)	Alta: pt. 3
RESPONSABILITÀ PROCEDIMENTO (Formale assegnazione di procedimento amministrativo)	No: pt. 0 Sì: pt. 1

- b) Il Responsabile del Settore/Area/Servizio Polizia Locale individua i collaboratori cui assegnare le funzioni in base alle fattispecie sopra individuate, coerentemente con gli atti organizzativi adottati, assegnando a ciascuno di essi un punteggio fino ad un massimo di 17 punti.
  - c) Non verrà riconosciuta alcuna indennità per punteggi inferiori o uguali a 8.
  - d) La quantificazione dell'indennità spettante su base annua ai singoli dipendenti è attuata suddividendo le risorse disponibili in proporzione ai punteggi assegnati e alla durata dell'incarico assegnato qualora inferiore ad una intera annualità.
  - e) La conferenza di direzione di ciascun Ente verifica assieme al Responsabile del Settore/Area/Servizio Polizia Locale la coerenza delle proposte con le regole previste dal presente Contratto e, tenendo conto delle risorse disponibili, formalizza l'accoglimento della proposta dandone informazione alle Delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale. L'eventuale necessità di accrescere il relativo budget sarà oggetto di apposito incontro negoziale con le parti sindacali;
  - f) Il Responsabile del Settore/Area/Servizio Polizia Locale attribuisce formalmente le responsabilità previste, indicando la decorrenza ed eventualmente anche il termine, dandone comunicazione ai dipendenti interessati.
  - g) L'indennità viene erogata annualmente indicativamente entro il mese di luglio dell'anno successivo. A tal fine sono computati come mese intero i periodi di assolvimento dell'incarico superiori a 15 giorni (inclusi i giorni non lavorativi), in relazione alla durata della funzione assegnata con specifico atto e indipendentemente dai giorni effettivamente lavorati, fatto salvo quanto disposto nei commi seguenti.
7. L'indennità è corrisposta al personale a part-time in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
8. In caso di assenze continuative superiori a 30 giorni, inclusi i giorni non lavorativi, l'indennità viene riproporzionata in base ai mesi di effettivo servizio. Non sono considerate come assenza ai fini dell'eventuale riproporzionamento dell'indennità le ferie e le assenze per congedo parentale e/o di maternità obbligatoria.
9. Nel caso in cui, a causa delle assenze prolungate, le funzioni vengano affidate ad altro dipendente in sostituzione, l'indennità di funzione sarà riconosciuta a quest'ultimo, per il periodo di effettiva sostituzione. In tal caso non trova applicazione il comma 6, lettera g) del presente articolo, relativamente al computo dell'attività svolta per periodi superiori a 15 giorni.
10. La presente indennità viene corrisposta a decorrere dal 01/01/2023.

### Articolo 13

#### Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. In sede di contrattazione annuale integrativa di livello d'Ente, sono destinati alle seguenti finalità, in favore del personale della polizia locale, i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse da ciascun Ente come da questi determinati ai sensi dell'art. 208, commi 4, lettera c), e 5, del D.Lgs. 285/1992:
  - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
  - b) erogazione di incentivi collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale e approvati dalle rispettive giunte nei documenti di programmazione dell'Ente. Potranno essere, in ogni caso, stanziati e erogati le maggiori risorse, derivanti da proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie, rispetto a quanto incassato nell'anno precedente.
  - c) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL del 16/11/2022.

### Articolo 14

**Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato del personale di polizia locale**

1. Le ore per i servizi aggiuntivi, specificatamente resi dal personale della polizia locale impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3 bis, del D.L. 50/2017, sono rese fuori dall'orario di lavoro e sono remunerate ai sensi dell'art. 56-ter comma 1 del CCNL 21/05/2018 con un compenso di ammontare pari a quello previsto per il lavoro ordinario e straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL del 16/11/2022.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo siano rese di domenica o nel giorno di riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quello della prestazione lavorativa.
3. Le ore aggiuntive di cui al comma 1, non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario.
4. Salvo deroghe stabilite in sede di accordo annuale di parte economica, resta fermo il limite di 180 ore individuali annue di lavoro straordinario.
5. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei presenti compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività e delle iniziative secondo le disposizioni stabilite dalla disciplina regolamentare di cui al comma 8.
6. I servizi a favore di privati vengono svolti, quando compatibili con gli obblighi istituzionali, con personale che garantisca la propria prestazione volontaria al di fuori dell'orario ordinario di lavoro.
7. Le parti si impegnano a valutare la possibilità di destinare quota parte delle risorse introitate dai privati ai fondi per la contrattazione integrativa.
8. L'effettiva applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo è vincolata alla previa adozione, da parte dei Comuni, della disciplina regolamentare di cui all'art. 56-ter comma 4 del CCNL 21/05/2018.

**Articolo 15**

**Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree**

1. Ai sensi dell'art. 14 del 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.
2. Si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dal 01/01/2023, fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
3. Per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'area degli Istruttori, per il personale della Polizia Locale nonché per il personale di cui all'art. 101 del CCNL 16/11/2022 si applicano gli incrementi previsti, rispettivamente, dagli artt. 92, 96 e 102 del CCNL 16/11/2022.
4. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate costituito dall'Ente ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo decentrato a livello di singolo Ente.
5. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente, indicativamente entro il mese di marzo, con le procedure definite nei successivi commi.

6. Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione sono in possesso dei seguenti requisiti:
- a) essere in servizio e titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ad esclusione del personale in aspettativa al 100% per mandato politico, sindacale o per assunzione di incarico dirigenziale a tempo determinato presso altro ente;
  - b) non aver riportato negli ultimi 2 anni sanzioni disciplinari superiori 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;
  - c) aver prestato servizio presso l'Ente per almeno 3 anni o negli enti del comparto funzioni locali per almeno 3 anni di cui almeno 1 anno presso l'Ente che attiva la procedura selettiva; a tal fine i periodi lavorati presso gli Enti di cui al presente CCDT, anche in comando, sono computati alla stregua di quelli lavorati presso l'Ente che avvia la procedura selettiva;
  - d) non aver beneficiato negli ultimi 2 anni di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
7. In sede di contrattazione integrativa decentrata annuale a livello di singolo Ente viene stabilito il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area, in coerenza con le risorse di parte stabile del Fondo.
8. Indicativamente entro il mese di marzo l'Ente bandisce l'avviso di selezione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali definendo l'Area o le Aree per cui si avvia la selezione, i termini di presentazione delle domande che non potranno comunque essere inferiori a 20 giorni dalla pubblicazione dell'avviso sul sito internet dell'Ente, il numero di differenziali stipendiali attribuibili e la relativa modulistica. Indicativamente entro un mese dalla sottoscrizione del contratto definitivo annuale di utilizzo del Fondo risorse decentrate, l'Amministrazione ne dà anticipata comunicazione (a mezzo mail) a tutti i dipendenti.
9. Il Servizio personale dell'Unione Terre di Pianura formerà la graduatoria tra i dipendenti che hanno presentato la domanda sulla base dei seguenti criteri:
- 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (rapportate a 100), con un punteggio complessivo minimo di almeno 70/100; qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità si tiene conto comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico;
  - 2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende il numero di mesi di servizio decorsi dall'ultimo differenziale stipendiale ovvero dall'ultima progressione economica orizzontale (ai sensi del CCNL 21/05/2018 e precedenti) 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 delle funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; i giorni di servizio inferiori a 15 non sono presi in considerazione al fine del computo e i giorni di servizio superiori a 15 sono considerati come mese intero;
  - 3) capacità culturali e professionali acquisite attraverso percorsi formativi conclusi entro l'anno; il punteggio attribuito ad ogni dipendente è proporzionale al numero di ore di formazione prestate e certificate da ogni dipendente previsti nel piano della formazione.
- ~~Il piano della formazione redatto annualmente dagli Enti conterrà i percorsi formativi destinati a tutti i dipendenti con l'indicazione delle ore programmate. Particolare attenzione sarà prestata, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 55 del CCNL 16/11/2022, all'individuazione di attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche (a titolo~~

esemplificativo e non esaustivo, rientrano in tale fattispecie i percorsi formativi attivati sulla piattaforma Syllabus); in tale ambito, ai dipendenti potrà essere riconosciuto un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore a 3 come meglio dettagliato nel piano della formazione. Ai dipendenti che avranno conseguito titoli di studio inerenti a percorsi universitari ovvero a master di I e II livello concretamente attinenti all'attività lavorativa prestata presso l'Ente viene riconosciuto un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore a 3; tale punteggio aggiuntivo può essere valorizzato una sola volta nel corso della carriera professionale. La formazione ai fini del presente criterio dovrà essere esclusivamente attinente le attività svolte e il fabbisogno di aggiornamento e crescita professionale di ciascuno.

10. La ponderazione dei criteri di cui al precedente comma 9 è effettuata secondo i seguenti pesi:

a1) al criterio di cui al punto 1) relativamente all'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni è attribuito un peso pari a 75;

a2) al criterio di cui al punto 1) relativamente all'Area degli Istruttori è attribuito un peso pari a 65;

a3) al criterio di cui al punto 1) relativamente all'Area degli Operatori esperti è attribuito un peso pari a 60;

b1) al criterio di cui al punto 2) relativamente all'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni è attribuito un peso pari a 20;

b2) al criterio di cui al punto 2) relativamente all'Area degli Istruttori è attribuito un peso pari a 30;

b3) al criterio di cui al punto 2) relativamente all'Area degli Operatori esperti è attribuito un peso pari a 35;

c1) al criterio di cui al punto 3) relativamente all'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni è attribuito un peso complessivo pari a 5;

c2) al criterio di cui al punto 3) relativamente all'Area degli Istruttori è attribuito un peso complessivo pari a 5;

c3) al criterio di cui al punto 3) relativamente all'Area degli Operatori esperti è attribuito un peso complessivo pari a 5;

La procedura di calcolo è esemplificata nell'esempio che segue:

*Esempio:*

La contrattazione decentrata ha stabilito, per l'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni, di assegnare n. 3 differenziali stipendiali. Si procede valutando i criteri di cui ai punti 1), 2) e 3)

**1) valutazione – peso 75**

dipendente	Anno 1	Anno 2	Anno 3	Media
A	80	85	90	85,00
B	85	95	87	89,00
C	92	95	90	92,33
D	85	87	90	87,33
E	95	97	97	96,33

al dipendente con la media più alta (E) viene attribuito il punteggio massimo di 75, agli altri dipendenti viene attribuito un punteggio proporzionato secondo la seguente formula:

$$75 \times \text{media delle valutazioni individuali nel triennio}$$

$$\text{PUNTEGGIO 1)} = \frac{\text{-----}}{\text{valore della valutazione media pi\`u alta}}$$

Nell'esempio i punteggi saranno cos\`i attribuiti:

dipendente	Punteggio 1)
A	66,18
B	69,29
C	71,89
D	67,99
E	75

**2) esperienza – peso 20**

dipendente	Mesi di servizio
A	36
B	96
C	60
D	72
E	24

al dipendente con il maggior numero di mesi di servizio dall'ultima progressione economica (B) viene attribuito il punteggio massimo di 20, agli altri dipendenti viene attribuito un punteggio proporzionato secondo la seguente formula:

$$\text{PUNTEGGIO 2)} = \frac{20 \times \text{mesi di anzianit\`a individuale}}{\text{mesi di anzianit\`a pi\`u alta}}$$

Nell'esempio i punteggi saranno cos\`i attribuiti:

dipendente	Punteggio 2)
A	7,5
B	20
C	12,5
D	15
E	5

**3) formazione – peso 5**

dipendente	Ore di formazione
A	6
B	10
C	24
D	24
E	8

*Handwritten notes and signatures:*  
 - "Punteggi" written vertically in blue ink.  
 - "all" written at the top right.  
 - "D." written in the middle right.  
 - "bu" written in blue ink.  
 - "Tij" written in blue ink at the bottom left.  
 - Several other illegible signatures and initials in black and blue ink.

D	3,13
E	2,92

### PUNTEGGIO TOTALE

Il punteggio finale è determinato dalla somma dei punteggi conseguiti sui criteri 1) valutazione, 2) esperienza e 3) formazione

dipendente	Punteggio 1) valutazione (max pt. 60)	Punteggio 2) esperienza (max pt. 30)	Punteggio 3) formazione (max pt. 10)	TOTALE (max pt. 100)
A	66,18	7,5	2,66	73,84
B	69,29	20	2,55	91,84
C	71,89	12,5	5	89,39
D	67,99	15	3,13	86,12
E	75	5	2,92	82,92

I 3 differenziali stipendiali, nell'esempio descritto, sarebbero dunque attribuiti ai dipendenti B, C e D.

11. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato in sede di contrattazione annuale per ciascuna area.
12. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, la contrattazione annuale decentrata integrativa d'Ente, potrà attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui al precedente comma 10. Tale punteggio aggiuntivo può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente.
13. In caso di parità dei punteggi determinati ai sensi dei commi precedenti prevarrà nell'ordine:
  - (a) il dipendente con la valutazione più alta nel triennio, come definita al punto 1) del comma 9;
  - (b) il dipendente con maggiore esperienza, come definita al punto 2) del comma 9;
  - (c) il dipendente con il maggior punteggio ottenuto per la formazione svolta, come definita al punto 3) del comma 9;
  - (d) il dipendente con la valutazione più alta nell'ultimo anno valutato;
  - (e) il dipendente con minor numero di differenziali stipendiali nell'area;
14. 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.
15. Il criterio di cui al comma 9, numero 3), sarà applicato a decorrere dall'anno 2024 con l'approvazione del relativo piano della formazione. I differenziali stipendiali eventualmente attribuiti nell'anno 2023 prenderanno in considerazione i soli criteri di cui al comma 9, numeri 1) e 2).
16. Le parti si impegnano a sensibilizzare il personale dipendente sull'importanza della formazione e dell'incremento delle proprie capacità e assumono l'impegno, per l'annualità 2024, di valorizzare tale criterio inserendo nel piano della formazione (parte integrante della programmazione PIAO) i percorsi formativi garantiti a tutti i dipendenti, compatibili con l'orario di lavoro e l'organizzazione delle attività nelle singole Aree Organizzative.
17. A decorrere dall'anno 2024 le parti concordano di contrattare nuovamente il criterio relativo alle competenze, di cui al precedente comma 9, numero 3), al quale verrà attribuito una ponderazione in scala crescente rispetto a quanto definito nell'annualità 2023.

22/12/2023  
 11:01:28  
 22/12/2023  
 2023 31321

al dipendente con il maggior numero di ore di formazione conclusa (C e D) viene attribuito il punteggio massimo di 5, agli altri dipendenti viene attribuito un punteggio proporzionato secondo la seguente formula:

$$\text{punteggio ore formazione} = \frac{5 \times \text{ore di formazione individuali}}{\text{ore di formazione più alta}}$$

Nell'esempio i punteggi saranno così attribuiti:

dipendente	Punteggio ore
A	1,25
B	2,08
C	5
D	5
E	1,67

Inoltre:

- il dipendente A ha conseguito il master in materia attinente alla sua attività lavorativa;
- i dipendenti C e E hanno conseguito il livello avanzato sui moduli proposti in piattaforma Syllabus e il dipendente B il livello intermedio;
- il dipendente B ha conseguito il livello intermedio sui moduli proposti in piattaforma Syllabus;

dipendente	Punteggio ore formazione	Punteggio aggiuntivo Syllabus	Punteggio aggiuntivo laurea/master	totale
A	1,25	0	3	4,25
B	2,08	2	0	4,08
C	5	3	0	8
D	5	0	0	5
E	1,67	3	0	4,67

al dipendente con il maggior valore totale (C) viene attribuito il punteggio massimo di 5, agli altri dipendenti viene attribuito un punteggio proporzionato secondo la seguente formula:

$$\text{PUNTEGGIO 3)} = \frac{5 \times \text{valore totale individuale}}{\text{valore totale più alto}}$$

Nell'esempio i punteggi saranno così attribuiti:

dipendente	Punteggio 3)
A	2,66
B	2,55
C	5

18. Le parti si impegnano a rivedere nel corso del 2024 i criteri di valutazione dei fattori previsti per le progressioni all'interno delle aree.
19. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 del CCNL 16/11/2022.

#### **Articolo 16**

##### **Formazione dei dipendenti e piano della formazione**

1. Le parti condividono che la formazione del personale svolga un ruolo primario per conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività degli Enti e sia uno strumento essenziale per garantire un riflesso positivo sulla qualità del lavoro, sulle professionalità espresse, sull'innovazione organizzativa e di servizio.
2. Al fine di perseguire con efficacia gli obiettivi degli Enti ed in coerenza con i principi, le finalità e i vincoli di cui ad artt. 54, 55 e 56 del vigente CCNL, le parti ritengono fondamentale l'aggiornamento del piano di formazione permanente (adottato e allegato al PIAO) al fine di sviluppare le competenze professionali e organizzative coinvolgente con pari opportunità tutti i dipendenti in ragione del ruolo e delle attività richieste.
3. Le parti riconoscono che il Piano Formativo deve dare luogo ad una progettualità che coinvolge tutti i dipendenti e costituire strumento strategico per lo sviluppo e la qualificazione delle risorse umane.
4. Le Amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione (art. 55, comma 9, CCNL 2019/2021). In sede di Organismo Paritetico, ove previsto, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale.

#### **Articolo 17**

##### **Formazione dei dipendenti e piano della formazione**

1. Le parti concordano di avviare nell'anno 2024 una contrattazione sul welfare integrativo, che potrà essere destinato, a titolo esemplificativo e non esaustivo a:
  - a) polizze sanitarie;
  - b) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
  - c) iniziative a supporto dell'istruzione dei figli;
  - d) voucher e servizi.
2. Potranno essere utilizzate risorse integrative al limite del Fondo Salario Accessorio salvo prescrizioni normative o finanziarie.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA 1**

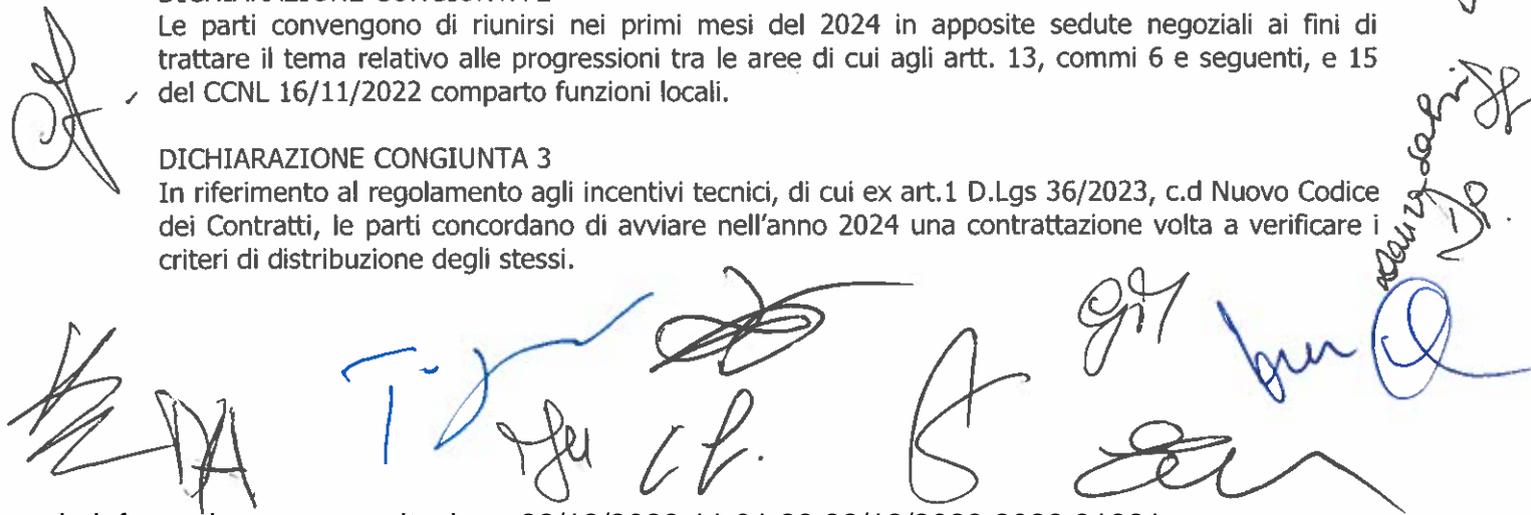
Ai sensi e per gli effetti dell'art. 3, comma 2, del vigente CCNL, le parti si impegnano, nel corso del 2024, alla definizione del Piano Formativo rivolto ai dipendenti attraverso il sistema delle relazioni sindacali e si considera pertanto rilevante il ruolo delle RSU e delle OO.SS. nella definizione e attuazione dei percorsi formativi.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA 2**

Le parti convengono di riunirsi nei primi mesi del 2024 in apposite sedute negoziali ai fini di trattare il tema relativo alle progressioni tra le aree di cui agli artt. 13, commi 6 e seguenti, e 15 del CCNL 16/11/2022 comparto funzioni locali.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA 3**

In riferimento al regolamento agli incentivi tecnici, di cui ex art.1 D.Lgs 36/2023, c.d Nuovo Codice dei Contratti, le parti concordano di avviare nell'anno 2024 una contrattazione volta a verificare i criteri di distribuzione degli stessi.



Le parti si impegnano a rivedere nel corso del 2024 i criteri di valutazione dei fattori previsto per le peo.

letto, approvato e sottoscritto

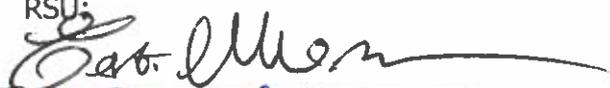
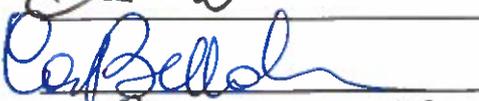
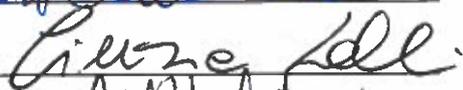
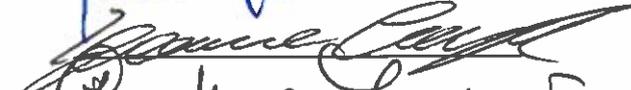
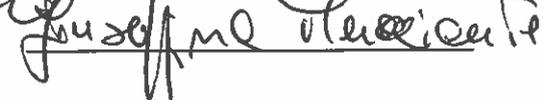
Granarolo dell'Emilia, li 06.12. 2023

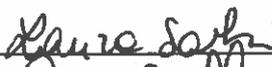
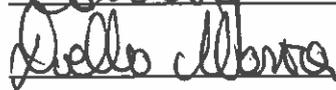
La delegazione di parte pubblica composta da:

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

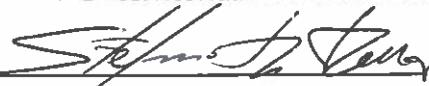
La delegazione sindacale composta da:

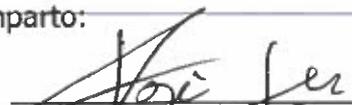
RSU:

  
  
  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

le OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL di comparto:


**Comune di Malalbergo**

**CONTRATTO COLLETTIVO  
INTEGRATIVO  
DI LIVELLO COMUNALE**

**ANNO 2023**

**IN ATTUAZIONE DEL  
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TERRITORIALE  
PER L'UNIONE TERRE DI PIANURA ED I COMUNI DI BARICELLA,  
GRANAROLO DELL'EMILIA, MALALBERGO E MINERBIO  
2023-2025**



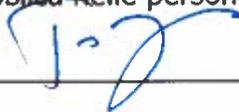
**Comune di Malalbergo**  
**Contratto collettivo integrativo di livello comunale - anno 2023**

---

il giorno 11.12.2023 alle ore 16:15 in modalità di videoconferenza, ha avuto luogo l'incontro tra:

La delegazione trattante di parte pubblica nelle persone di:

Teodoro Vetrugno (Presidente) \_\_\_\_\_



Pietro Veronese \_\_\_\_\_

Le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL funzioni locali 16.11.2022

CGIL FP \_\_\_\_\_



CISL FP \_\_\_\_\_

ELIS FP \_\_\_\_\_

UIL FPL \_\_\_\_\_

Frances Novein \_\_\_\_\_



Le RSU \_\_\_\_\_



\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Le parti, al termine della riunione, dopo ampio e proficuo confronto, sviluppatosi nel corso di diversi incontri di cui si conservano i verbali presso il servizio di gestione del personale, in applicazione del CCNL 16.11.2022 del comparto funzioni locali e del CCDI territoriale 2023/2025, sottoscrivono l'allegata preintesa Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) parte economica – utilizzo risorse decentrate 2023

Le parti convengono e stipulano quanto segue:

---

**Comune di Malalbergo**  
**Contratto collettivo integrativo di livello comunale - anno 2023**

---

**Art. 2023-1**

**OGGETTO**

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale dipendente, non dirigente, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco, presso il Comune di Malalbergo.
2. Il presente contratto ha valore per l'anno 2023 e resta in vigore fino alla sottoscrizione del successivo accordo annuale, nell'ambito della contrattazione integrativa decentrata.
3. Il presente contratto disciplina la parte economica degli istituti e delle materie demandate in questa sede dal CCIT 2023-2025 e disciplina quanto concordato dalle parti in sede di contrattazione decentrata integrativa per quanto concerne la distribuzione delle risorse economiche del fondo decentrato 2023 del Comune di Malalbergo.
4. Per tutto quanto non espressamente previsto dal CCIT 2023/2025 e dal suo combinato disposto con il presente accordo, si rimanda ai precedenti accordi, di parte normativa e di parte economica, sottoscritti in sede di contrattazione con la parte sindacale, per quanto compatibili con il presente accordo, il CCIT 2023-2025, il CCNL di comparto e con le vigenti disposizioni di legge.

**Art. 2023-2**

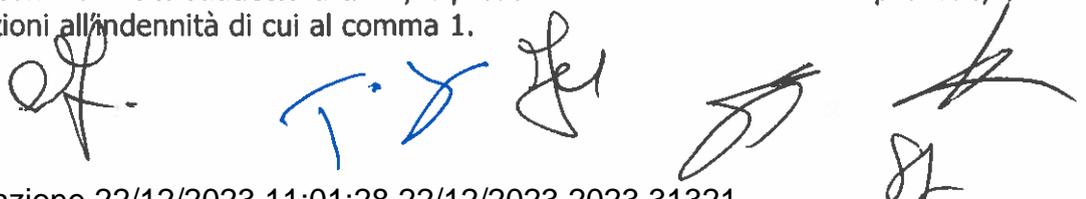
**PREMI ECONOMICI AL PERSONALE**

1. Individuati gli istituti economici per il personale non dirigente, per mezzo dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022, finanziati con le risorse del fondo decentrato, di cui all'art. 79 del medesimo CCNL, il presente accordo individua la distribuzione di queste risorse, per l'anno 2023, per quanto riguarda il Comune di Malalbergo, attraverso l'allegato A2, quale parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. Tra gli istituti sono previsti anche i premi economici al personale, con particolare riferimento alla performance organizzativa ed individuale.
3. In applicazione dell'art. 7 del CCDIT, nel caso in cui un dipendente percepisca anche altre forme di incentivazione o premialità economica, le parti convengono che al superamento di un valore superiore 4 volte l'ammontare complessivo del premio di performance organizzativa ed individuale, lo stesso per quel dipendente sarà progressivamente ridotto come segue:
  - fino a 4 volte il premio incentivante: nessuna decurtazione;
  - oltre 6 volte il premio incentivante: premio fisso € 50;
  - da 4 a 6 volte il premio incentivante: riduzione proporzionale del premio stesso.
4. Ai sensi dei commi 4 e 5 dell'art. 7 del CCIT 2023/2025: i valori economici qui si intendono al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente e le somme, qualora non distribuite, rientrano nella disponibilità della performance per gli altri dipendenti.
5. Le somme di parte stabile non erogate e non erogabili per gli istituti previsti dal CCNL e dal CCDIT resteranno a disposizione del fondo e verranno destinati al premio della performance. Le somme non erogate per i premio della performance costituiscono economie spendibili sul fondo dell'anno successivo.

**Art. 2023-3**

**INDENNITÀ E COMPENSI PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE**

1. L'indennità di servizio esterno, dovuta al personale di polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa in servizi esterni di vigilanza è fissata in € 2,00 su base giornaliera da erogarsi con le modalità stabilite all'art. 11 del CCIT 2023/2025.
2. Con riferimento al comma 7 del suddetto art. 11, il presente accordo annuale non prevede, per il 2023, maggiorazioni all'indennità di cui al comma 1.



**Comune di Malalbergo**  
**Contratto collettivo integrativo di livello comunale - anno 2023**

---

3. Con riferimento all'art. 13 del CCIT il presente accordo prevede il finanziamento, ai sensi del comma 5-bis dell'art. 208 del C.d.S., di progettualità in capo al personale della Polizia Locale.

4. L'allegato A2 al presente accordo indica l'ammontare dei budget destinati a:

- l'indennità di servizio esterno per il personale assegnato alla Polizia Locale;
- le progettualità in capo al servizio Polizia Locale, ai sensi dell'art. 13 del CCIT 2023/2025;
- l'indennità di funzione per il personale della Polizia Locale, ai sensi dell'art. 12 del CCIT 2023/2025;

5. Per tutto quanto qui non espressamente previsto si rinvia agli artt. 11, 12, 13 e 14 del CCIT 2023/2025.

**Art. 2023-4**

**INDENNITÀ CONDIZIONI LAVORO**

1. A far data dal 01.01.2023 l'indennità condizioni lavoro è determinata sulla base dei seguenti valori:

Punteggio complessivo	Range	Valore giornaliero
Da 10 a 19	Fascia 1	€ 1,00
Da 20 a 29	Fascia 2	€ 1,25
Da 30 a 39	Fascia 3	€ 1,60
Da 40 a 49	Fascia 4	€ 2,00
Da 50 in poi	Fascia 5	€ 2,50

**Art. 2023-5**

**PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE**

1. La decorrenza per le progressioni economiche interne a ciascuna delle aree professionali, di cui all'art. 12 del CCNL 16.11.2022, e all'art. 15 del CCDIT è fissata al 01.01.2023.

2. Con il presente contratto le parti stabiliscono che il numero di differenziali stipendiali per ciascuna area e il relativo budget complessivamente destinato all'istituto, per il 2023, è definito come segue:

AREA PROFESSIONALE	DIFFERENZIALI ATTRIBUITI	BUDGET
OPERATORI	2	€ 1.300,00
ISTRUTTORI	2	€ 1.500,00
FUNZIONARI	1	€ 1.600,00

3. i differenziali stipendiali di cui al precedente comma 2 sono comunque non superiori al 50% dei dipendenti aventi i requisiti di partecipazione all'istituto.

---

**Comune di Malalbergo**  
**Contratto collettivo integrativo di livello comunale - anno 2023**

**Art. 2023-6**

**0,22 PER CENTO DEL MONTE SALARI 2018: DISTRIBUZIONE RISORSE TRA FONDO DECENTRATO E BUDGET POSIZIONE ORGANIZZATIVE**

1. Ai sensi dell'art. 79, comma 3, del CCNL 16.11.2022 è computato per il 2023 l'incremento non eccedente lo 0,22 per cento del monte salari 2018.
2. L'importo di cui al comma 1 è ripartito proporzionalmente, come di deliberazione di Giunta n. 78/2023, tra il fondo delle risorse decentrate e il budget delle posizioni organizzative, sulla base del loro peso percentuale sul salario accessorio complessivo dell'anno 2021:

Fondo risorse decentrate 2023	€ 1.666,33
Budget posizioni organizzative 2023	€ 719,64
Totale incremento 0,22% monte salari 2018	€ 2.385,97

letto, approvato e sottoscritto

Malalbergo, li \_\_\_\_\_ 2023

La delegazione di parte pubblica composta da:

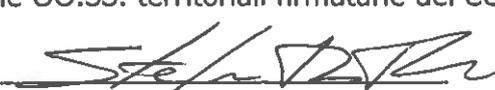
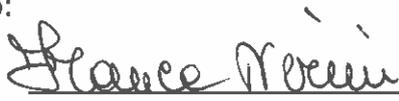
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

La delegazione sindacale composta da:

RSU:

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

le OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL di comparto:

   
\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Comune di Malalbergo**  
**Contratto collettivo integrativo di livello comunale - anno 2023**

ALLEGATO A1

COMUNE DI MALALBERGO  
 COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

PARTE STABILE			
Art. 79 c. 1 lett. a) CCNL 16.11.2022	Totale importo unico consolidato anno 2017		105.519,25
Art. 79 c. 1 lett. a) CCNL 16.11.2022	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno 2017	1.718,08	
Art. 79 c. 1 lett. a) CCNL 16.11.2022	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno 2019	3.333,07	
Art. 79 c. 1 lett. a) CCNL 16.11.2022	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno 2020	934,44	
Art. 79 c. 1 lett. a) CCNL 16.11.2022	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno 2021	1.575,86	
Art. 79 c. 1 lett. a) CCNL 16.11.2022	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno 2022	248,95	
Art. 79 c. 1 lett. a) CCNL 16.11.2022	Incremento € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015	4.160,00	
Art. 79 c. 1 lett. a) CCNL 16.11.2022	Differenziali PEO sul personale in servizio al 01.03.2018	2.098,03	
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 16.11.2022	Incremento € 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2018 – computo per l'anno 2023	3.295,50	
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 16.11.2022	Differenziale PEO sul personale in servizio al 01.01.2021	1.816,10	
Art. 79 c. 1-bis CCNL 16.11.2022	Differenziali stipendiali tra B3/B1 e D3/D1	2.249,80	
Totale risorse stabili			126.949,08
PARTE VARIABILE			
Risorse variabili			
Art. 79 c. 2 lett. a) CCNL 16.11.2022	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	82,21	
Art. 79 c. 2 lett. a) CCNL 16.11.2022	Obiettivi ente – manifestazioni sicure (risorse art. 208 c.d.s.)	4.300,00	
Art. 79 c. 2 lett. a) CCNL 16.11.2022	Obiettivi ente – strade sicure (risorse art. 208 c.d.s.)	5.300,00	
Art. 79 c. 2 lett. a) CCNL 16.11.2022	Obiettivi ente – Emergenze sul territorio (risorse fondo)	5.900,00	
Art. 79 c. 2 lett. a) CCNL 16.11.2022	Obiettivi ente – Raccolta differenziata (risorse fondo)	6.600,00	
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 16.11.2022	Incremento € 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2018 – computo per gli anni 2021 e 2022	6.591,00	

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

**Comune di Malalbergo**  
**Contratto collettivo integrativo di livello comunale - anno 2023**

Art. 79 c. 2 lett. a) CCNL 16.11.2022	Risorse da specifiche disposizioni di legge: incentivo riscossione tributi	13.591,19	
Art. 79 c. 2 lett. a) CCNL 16.11.2022	Risorse da specifiche disposizioni di legge: compensi ISTAT	1.371,00	
Art. 79 c. 2, lett. d) CCNL 16.11.2022	Residui anno precedente lavoro straordinario	15,32	
Art. 79, c. 3 CCNL 16.11.2022	Incremento 0,22% monte salari 2018	1.666,33	
Totale risorse variabili			45.417,05
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO (PARTE STABILE)</b>			
Art. 70-sexies, c. 2 CCNL 21.05.2018	Decurtazione per trasferimento personale in Unione anni precedenti	2.484,51	
Art. 70-sexies, c. 2 CCNL 21.05.2018	Decurtazione per trasferimento personale anno 2021 (copertura dal 01.01 al 31.05)	4.960,32	
Art. 70-sexies, c. 2 CCNL 21.05.2018	Decurtazione per trasferimento personale anno 2021 (copertura da 01.06 al 31.12)	2.011,18	
Totale decurtazioni			9.622,41
<b>SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</b>			
	Risorse stabili		
	Risorse con carattere di stabilità e certezza	126.949,08	
	decurtazioni	9.622,41	
	Totale risorse stabili		117.326,67
	Risorse variabili		45.417,05
<b>TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE</b>			<b>162.743,72</b>

The image shows several handwritten signatures in blue and black ink, scattered across the lower half of the page. There are approximately six distinct signatures, some appearing to be initials or full names in cursive script.

**Comune di Malalbergo**  
**Contratto collettivo integrativo di livello comunale - anno 2023**

ALLEGATO A2

COMUNE DI MALALBERGO  
 DISTRIBUZIONE DELLE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

<b>COMUNE DI MALALBERGO</b>	
<b>DISTRIBUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023</b>	
<b>SOMME NON DISPONIBILI</b>	
Art. 80, comma 1, CCNL 16.11.2022	
Progressioni orizzontali anni precedenti	35.500,00
Indennità di comparto	17.000,00
indennità nido CCNL 2000 (€ 61,97 per 10 mesi)	0,00
indennità nido materna CCNL 2001 (€ 28,41 per 12 mesi)	0,00
<b>TOTALE SOMME NON DISPONIBILI</b>	<b>52.500,00</b>
<i>somme disponibili da destinare</i>	<i>110.243,72</i>
<b>DESTINAZIONE SOMME DISPONIBILI</b>	
Art. 80, comma 2, CCNL 16.11.2022	
STABILI	
Differenziali stipendiali interni a ciascuna area professionale	4.400,00
Reperibilità	6.400,00
Indennità di turno	11.400,00
Indennità servizio esterno	1.700,00
indennità condizioni lavoro	5.000,00
indennità specifiche responsabilità	7.300,00
maggiorazioni lavoro festivo notturno	1.300,00
indennità funzione	1.650,00
performance individuale e organizzativa	34.031,53
<b>TOTALE SOMME DISPONIBILI DA PARTE STABILE</b>	<b>73.181,53</b>
Progetto p.l. - manifestazioni sicure (risorse art. 208 c.d.s.)	4.300,00
Progetto p.l. - strade sicure (risorse art. 208 c.d.s.)	5.300,00
Progetto area tecnica – emergenze sul territorio (risorse fondo)	5.900,00
Progetto area tecnica – raccolta differenziata (risorse fondo)	6.600,00
Incentivi riscossione tributi	13.591,19
Compensi ISTAT	1.371,00

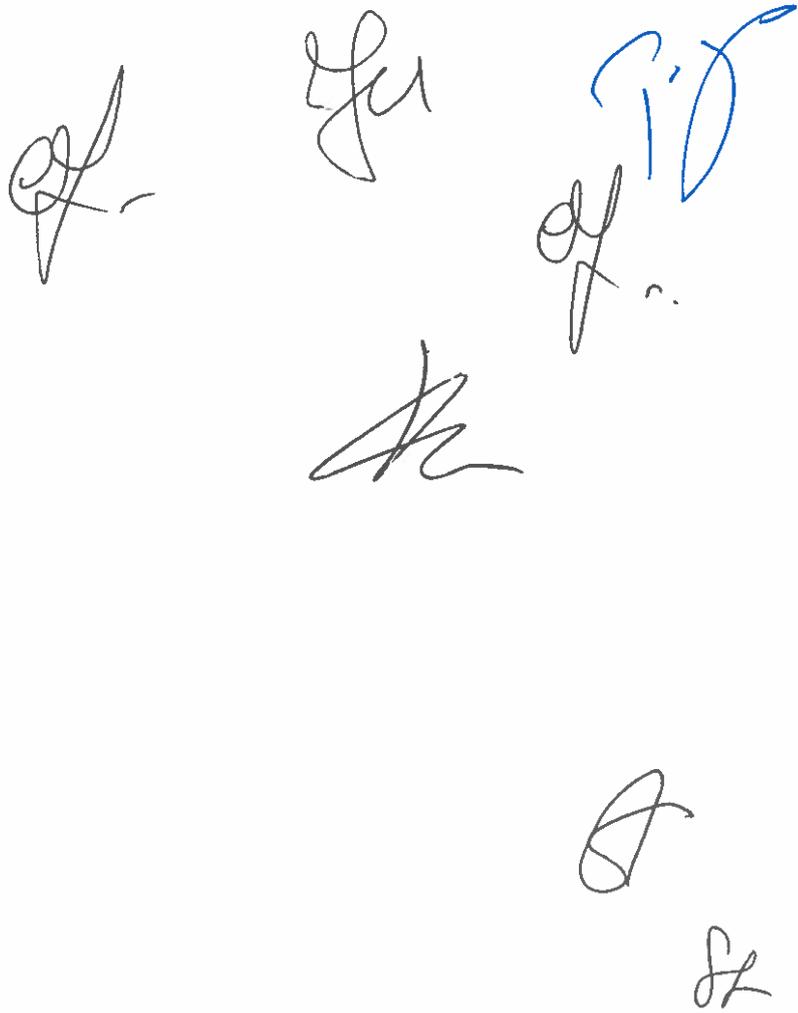
  
  
  





**Comune di Malalbergo**  
**Contratto collettivo integrativo di livello comunale - anno 2023**

TOTALE SOMME DISPONIBILI DA PARTE VARIABILE	37.062,19
<b>TOTALE SOMME DISPONIBILI</b>	<b>110.243,72</b>
<b>TOTALE DISTRIBUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>162.743,72</b>



The image contains several handwritten signatures. At the top, there are three signatures: one in black ink on the left, one in black ink in the center, and one in blue ink on the right. Below these, there is a large signature in black ink. In the lower right quadrant, there are two more signatures in black ink, one above the other.

