

**IPOTESI DI ACCORDO DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI VILLASANTA PARTE NORMATIVA 2024 – 2026 . ANNUALITA' ECONOMICA 2024.**

L'anno 2024 il giorno 14 del mese di Dicembre<sup>\*</sup> alle ore 11:00 presso il Comune di Villasanta si sono riunite le parti negoziali composte da:

***Delegazione di parte pubblica nelle persone di:***

CASTOLDI LAURA – Responsabile Settore Servizi Generali e Comunicazione - Presidente  
AROSIO MARIO – Responsabile Settore Economico Finanziario – Componente

***Delegazione di parte sindacale:***

*RSU nelle persone di:*

Arena Claudia  
Arci Gemma  
Banzi Filippo  
Guzzo Elena  
Casiraghi Alessandra

*Rappresentanti territoriali OO.SS. firmatarie CCNL nelle persone di:*

Goldonetto Tania - FP CGIL   
Turdo Nicola – CISL FP 

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono come segue l'allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Villasanta Parte normativa 2024 – 2026 Annualità economica 2024.

***Per la delegazione di parte pubblica:***

Castoldi Laura   
Arosio Mario 

***Per la delegazione di parte sindacale:***

*Per le RSU:*

Arena Claudia   
Arci Gemma   
Banzi Filippo   
Guzzo Elena   
Casiraghi Alessandra 

\* LEGGASI NOVEMBRE

*Per le rappresentanze territoriali OO.SS. firmatarie CCNL nelle persone di:*

Goldonetto Tania - FP CGIL

Turdo Nicola – CISL FP

Numero  
JB  
GA



Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be 'Turdo' and other initials like 'GA', 'JB', and 'GA'.

IPOTESI DI ACCORDO DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI VILLASANTA PARTE NORMATIVA 2024 -2026 – ANNUALITA' ECONOMICA 2024.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata – Revisione

TITOLO II – ISITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

- Art. 4 Contingente dei lavoratori a tempo parziale
- Art. 5 Flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 6 Personale della Polizia Locale – Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale
- Art. 7 Lavoro straordinario

TITOLO III - RISORSE DECENTRATE

- Art. 8 Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate
- Art. 9 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 10 Differenziazione del premio individuale
- Art. 11 Progressioni economiche all'interno delle aree
- Art. 12 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018- art. 84 bis CCNL 2019/2021)
- Art. 13 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2019/2021)
- Art. 14 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2019/2021)
- Art. 15 Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2018)
- Art. 16 Destinazione delle risorse variabili e facoltative ex art. 79 comma 2 lett. b) CCNL 2019/2021)
- Art. 17 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2019/2021)

TITOLO IV - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 18 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 19 Indennità di funzione (art. 97 CCNL 2019/2021)

TITOLO V - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

- Art. 20 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

TITOLO VI – ALTRI CONTENUTI

- Art. 21 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- Art. 22 Destinatari e processi della formazione

TITOLO VII – DESTINAZIONE DELLE RISORSE ANNO 2024

- Art. 23 Incentivi economici personale educativo Asilo Nido (art. 31 c. 5 CCNL 14/09/2000)
- Art. 24 Destinazione risorse decentrate
- Art. 25 Disposizioni finali

*Ruudo*  
*AB*  
*GA*  
*Ac*  
*pe*

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1

#### Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

### Art. 2

#### Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Villasanta e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi, ivi compreso il personale comandato o distaccato. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha vigenza dalla data di sottoscrizione e sino al 31 dicembre 2026, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti e, sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati di norma entro il mese di Giugno dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Rando', 'AS', 'GA', 'AC', and several other illegible marks.

### Art. 3

#### Durata - Revisione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale (2024 - 2026) salvo:
  - a) La ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - b) La volontà delle parti di rivederne le condizioni.Il presente contratto s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di confronto, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti si rinvia alla contrattazione nazionale e al vigente CCNL Funzioni locali.

## TITOLO II – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

### Art. 4

#### Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 35% per ciascuna categoria in presenza dei casi di cui all'art. 53 c. 9 CCNL 21/05/2018, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche nell'organizzazione dell'ente.

### Art. 5

#### Flessibilità dell'orario di lavoro (art 7 c. 2 lett. p) CCNL 2019/2021)

1. Al fine di promuovere un equilibrio fra tempi di lavoro e di cura della famiglia, l'Amministrazione Comunale favorisce azioni positive per la flessibilità. In particolare fra gli strumenti di flessibilità degli orari utilizzabili dall'Ente per il raggiungimento dello scopo su evidenziato verrà prestata particolare attenzione ai seguenti istituti: part-time reversibile, lavoro agile, orario flessibile in entrata e in uscita, fatti salvi i servizi che non si prestano a tale istituto come la polizia locale o esigenze particolari di servizio. La flessibilità oraria prevede un'entrata posticipata fino a 30 minuti rispetto a quella ordinaria in orario mattutino e pari a 15 minuti rispetto a quella ordinaria in orario pomeridiano con corrispondente recupero in orario di uscita, entro il termine massimo del mese stesso secondo i tempi e le modalità concordati con il responsabile di settore.
2. Nel determinare l'orario di lavoro sono valutate le particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio di orario di lavoro.
3. Si rinvia a specifica circolare applicativa la definizione delle concrete modalità applicative di quanto sopraindicato.

*Amato*  
*AR* *JB* *rk* *le*  
*GA* *De*

**Art. 6**  
**(Art. 7 c. 3 lett. q) del CCNL 2019/2021)**

**Personale Polizia Locale - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale.**

1. Per quanto in oggetto si rinvia a quanto disciplinato nell'art. 3 del CCDI del personale non dirigente del Comune di Villasanta - annualità economica 2023 e parte normativa sottoscritto in data 21/08/2024.

**Art. 7**  
**Lavoro straordinario**

1. La prestazione di lavoro straordinario deve sempre essere preventivamente autorizzata dal responsabile di servizio e debitamente motivata.

2. In applicazione dell'art. 56 ter del CCNL 21/05/2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50/2017 i servizi aggiuntivi richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale della Polizia Locale per detti servizi aggiuntivi. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da scriversi anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14 c. 4 del CCNL 01/04/1999 e dell'art. 38 c. 3 del CCNL 14/09/2000 e non rientrano nel tetto spendibile per i compensi per lavoro straordinario di cui al medesimo art. 14 del CCNL 01/04/1999.

**TITOLO III - RISORSE DECENTRATE**

**Art. 8**

**Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate**

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito annualmente e, per l'anno 2024 negli allegati A) ed A1) del presente contratto collettivo decentrato, a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni orizzontali/differenziali stipendiali e ai differenziali stipendiali tra ex cat. B3 e B1 e tra ex cat. D3 e D1 previsti a decorrere dall'01/04/2023 sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.
2. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL vigente, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli

sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse del presente articolo del contratto integrativo.

3. La costituzione del Fondo complessivo viene adottata annualmente dal responsabile del settore Servizi Generali e Comunicazione, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili". Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali e l'indennità di comparto.
4. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

#### **Art. 9**

#### **Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7 c. 4 lett. b) CCNL 2019/2021)**

1. Le risorse annuali destinate ai sistemi di incentivazione del personale sono finalizzate a promuovere miglioramenti dei livelli di efficacia ed efficienza dell'attività lavorativa e dei livelli quali-quantitativi dei servizi offerti.
2. Esse sono destinate a valorizzare ed incentivare la performance individuale del personale dipendente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, nel rispetto dei vincoli di fonte legale (D.lgs. 150/2009 e s.m.i. ) e contrattuale (art. 37 CCNL 22/01/2004), attraverso la corresponsione in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione e misurazione della performance organizzativa ed individuale approvato dall'Ente, di compensi correlati al merito e al raggiungimento degli obiettivi di performance definiti annualmente nel P.I.A.O. – sezione Performance.
3. Il sistema di valutazione della performance è misurazione della performance organizzativa ed individuale è ispirato ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo.
4. Tali compensi:
  - verranno corrisposti ai lavoratori solo a conclusione del periodico processo di valutazione;
  - la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori viene effettuata dai soggetti e secondo le modalità indicate nel sistema di valutazione delle performance;
  - non è consentita l'attribuzione generalizzata di incentivi e premi legati alla produttività in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.
5. Le risorse a ciò destinate vengono distribuite tra le varie unità organizzative tenuto conto del personale assegnato.
6. L'effettiva entità delle risorse è rideterminata al termine dell'esercizio finanziario in misura connessa al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il P.I.A.O. – sezione Performance ad ogni struttura organizzativa così come certificato dal NDV;
7. La quota individuale di ogni dipendente verrà differenziata in base al merito cioè in base alla valutazione complessiva ottenuta ai fini della performance individuale collegata sia al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sia alle competenze e ai comportamenti professionali ed organizzativi agiti, secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione delle performance.

Ruudo  
AE ef \$ GA ke

8. Prestazioni lavorative inferiori a 6 mesi sono ritenute incompatibili con il sistema di valutazione ai fini della erogazione delle risorse destinate alla performance.

9. Ai fini delle assenze non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

### Art. 10

#### Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 2019/2021)

1. La misura della maggiorazione è determinata, per tutte le Aree, in misura pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.
2. Per le annualità del presente contratto la maggiorazione è attribuita al personale delle categorie interessato dai processi di valutazione nella seguente misure:
  - Area Operatori + Operatori esperti: n.2 unità
  - Area Istruttori + Funzionari ed Elevate Qualificazioni: n. 2 unità
3. In caso di situazione di parità di valutazione verrà presa in considerazione la media delle valutazioni dei tre anni precedenti, ed in caso di ulteriore parità verrà presa in considerazione la anzianità di servizio maturata presso l'Ente.

#### Art. 11 Progressioni economiche all'interno delle aree

( Art. 14 CCNL 2019/2021 – art. 7 comma 4 lett. c)

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali" v, di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella tabella "A" del CCNL 2019/2021 con le integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo CCNL .
2. Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella

|  |  |                   |
|--|--|-------------------|
| Area degli operatori                                     | Importo ogni differenziale stipendiale euro 550    | Numero massimo: 5 |
| Area operatori esperti                                   | Importo ogni differenziale stipendiale euro 650    | Numero massimo: 5 |
| Area degli istruttori                                    | Importo ogni differenziale stipendiale euro 750    | Numero massimo: 5 |
| Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento  | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100 | Numero massimo: 5 |
| Area istruttori iscritti ad ordini ed albi professionali | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900   | Numero massimo: 5 |

*Handwritten signatures and initials:*  
Nunzio, Tg, DUB, S, S, P, Q, SA, J. AD

|   |  |                   |
|---|--|-------------------|
| Area istruttori della professioni sanitarie e socio sanitarie         | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900   | Numero massimo: 5 |
| Area funzionari/elevate qualificazioni                                | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600  | Numero massimo: 6 |
| Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali | Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800 | Numero massimo: 6 |

3. Le progressioni sono riconosciute, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato di ciascuna Area.
4. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al primo gennaio dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto.
5. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista la attribuzione del differenziale stipendiale.
6. Per concorrere alla progressione economica orizzontale sono richiesti i seguenti requisiti:
  - Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.
  - Presenza di almeno 3 valutazioni positive che abbiano permesso di partecipare alla distribuzione della produttività della performance individuale dell'Ente, nel triennio che precede l'anno di attribuzione della posizione;
  - Assenza negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa, qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2 lett. a) ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL 2019/2021
7. In applicazione dell'art. 14 del CCNL del 2019/2021 criteri per l'effettuazione delle progressioni sono i seguenti:
  - Valutazione della performance individuale: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione. Tale elemento avrà un peso del **70%**
  - Esperienza maturata nella categoria di appartenenza: 1 punto per ogni annualità di esperienza maturata con decurtazione di 2 punti per ogni PEO già acquisita nel corso dell'intera anzianità di servizio. Tale elemento avrà un peso del **30%**

A parità di punteggio, i criteri per la definizione della graduatoria saranno i seguenti nell'ordine:

  - Anzianità complessiva nell'Area di appartenenza;
  - Anzianità di servizio presso il Comune di Villasanta
  - L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica
  - Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal responsabile del settore Servizi Generali e Comunicazione, sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'Ente e pubblicato sul sito istituzionale per almeno 10 (dieci) giorni.
  - Le graduatorie, elaborate sulla base dei criteri predefiniti come sopra indicato, sono portate a conoscenza dei dipendenti interessati e diventano definitive dopo 10 gg. Dalla loro comunicazione. Gli interessati possono fare istanza di riesame del loro punteggio, mediante istanza scritta da presentare all'Ufficio per Personale. Trascorso tale termine, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, si provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria rendendola definitiva.

*Ruudo JB NK*  
*AO TG GA*

8. Per l'anno 2024 si individua il seguente contingente di progressioni all'interno delle Aree:

- Area degli operatori : 0 unità (totale aventi diritto 1)
- Area Operatori esperti : 4 unità (totale aventi diritto 12)
- Area Istruttori : 7 unità (totale aventi diritto 19)
- Area Funzionari ed EQ: 3 unità (totale aventi diritto 10)

comportante un ammontare presunto pari a € 12.650,00 a valere delle risorse stabili.

#### Art. 12

#### Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018 – art. 84 bis CCNL 2019/2021 – art. 7 c. 4 lett. d) CCNL 2019/2021)

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività esposte a rischio, attività disagiate e implicanti il maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

2. Per le attività esposte a **rischio** si dovrà far riferimento a quelle di seguito elencate:

| Tipo di attività  | Importo indennità         |
|---|---------------------------|
| Prestazioni di lavoro che comportano il diretto e continuo utilizzo di automezzi per trasporto di cose con operazioni accessorie di carico e scarico di materiali e/o montaggio di strutture.   | Euro 1,50 lordi al giorno |
| Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti compimento di attività che implicano il contatto con materiali potenzialmente nocivi per la salute quali attività di spargimento sale antigelo e di trattamento di rifiuti solidi urbani | Euro 1,50 lordi al giorno |

*Handwritten signatures and initials:*  
Nunzio  
2/3  
AC  
GA  
AL  
AC

3. Per le **attività disagiate** che si configurano in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale, si dovrà far riferimento a quelle di seguito elencate:

| Tipo di attività  | Importo indennità         |
|---|---------------------------|
| Effettuazione in modo continuativo o per esigenze temporanee di particolari articolazioni settimanali dell'orario di lavoro differenziato rispetto a quelle svolte dalla generalità dei dipendenti o del servizio di appartenenza o del medesimo profilo professionale comportanti frazionamenti in più di due rientri giornalieri o rientro negli orari serali | Euro 1,50 lordi al giorno |
| Effettuazione di attività nell'ambito del servizio sociale professionale comportanti, da parte del personale inquadrato in organico con il profilo professionale di Assistente sociale, visite a domicilio di utenti fragili, procedure di allontanamento, colloqui nell'ambito del servizio di tutela minori.  | Euro 1,50 lordi al giorno |

4. Per le attività implicanti il **maneggio valori** si dovrà far riferimento all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati al personale formalmente nominato agente contabile ed adibito in via continuativa a servizi che comportino un valore annuo di valori maneggiati nella misura sottoindicata:

| Totale annuo valori maneggiati    | Importo indennità         |
|-----------------------------------|---------------------------|
| da euro 2.400,00 a euro 6.000,00  | Euro 1,00 lordi al giorno |
| da euro 6.001,00 a euro 15.000,00 | Euro 1,20 lordi al giorno |
| oltre euro 15.001,00              | Euro 1,60 lordi al giorno |

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è adibito al servizio.

5. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto non si può superare il valore massimo stabilito dal vigente CCNL.

6. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (ogni sei mesi) lo svolgimento di attività soggette a rischio e/o disagio.

7. Per quanto riguarda il maneggio valori, la relativa quota di indennità verrà liquidata l'anno successivo, considerando quale totale annuo di valori maneggiati quello derivante dal Conto di Gestione dell'Agente contabile approvato in sede di Rendiconto annuale.

*Manus*  
*AE*      *25*      *25*      *25*      *25*  
*TE*      *DE*      *GA*

## Art. 13

### Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2019/2021- prima parte)

L'indennità del presente articolo è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale dell'Area degli Operatori esperti, degli Istruttori e dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 del CCNL 2019/2021.

L'attribuzione dell'indennità è subordinata al conferimento di specifico incarico con apposito provvedimento adottato dal Titolare di Elevata Qualificazione competente.

Le tipologie di responsabilità relative a specifiche posizioni di lavoro che si intendono incentivare sono le seguenti:

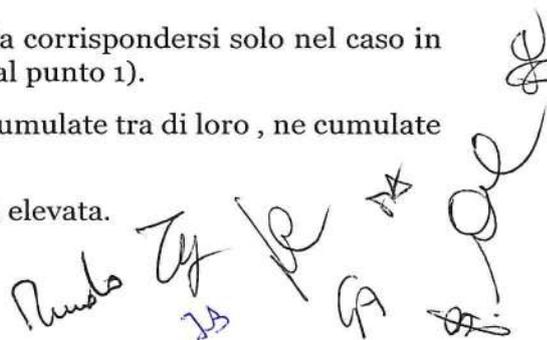
- 1) Incarichi che comportano assunzione di responsabilità di unità organizzative di una certa complessità organizzativa e gestionale in posizione di autonomia organizzativa e con coordinamento di personale;
- 2) Incarichi connessi allo svolgimento di specifiche attività tecnico-professionali previste espressamente dalla legge richiedenti il possesso di particolari requisiti o abilitazioni;
- 3) Incarichi comportanti il coordinamento di strutture organizzative con responsabilità di firma per sostituzioni del titolare di posizione organizzativa per limitati periodi temporali.

Il compenso annuo è determinato dal responsabile di Settore nella misura massima di euro 1.300,00 e graduato secondo i seguenti criteri:

- Relativamente alla fattispecie di cui **al punto 1)** l'importo complessivo è dato dalla somma dei valori attribuiti ai singoli sottostanti parametri:
  - Grado di complessità della struttura e delle relative funzioni: struttura complessa composta da più servizi euro 500,00 annui lordi, unità organizzativa semplice euro 300,00 annui lordi;
  - Potere di firma verso l'esterno (ivi compresa la eventuale sostituzione per brevi periodi del responsabile di posizione organizzativa) euro 300,00 annui lordi;
  - Quantità del personale coordinato: da 3 a 5 dipendenti euro 150,00 annui lordi, oltre 5 dipendenti euro 300,00 annui lordi;
  - Livello di autonomia: elevata autonomia organizzativa euro 200,00 annui lordi, discreta autonomia organizzativa euro 100,00 annui lordi.
- Relativamente alla fattispecie di cui **al punto 2)** l'importo varierà da un minimo di euro 300,00 annui lordi ad un massimo di euro 1.300,00 annui lordi in funzione del grado di specializzazione richiesta, della complessità tecnica e della gravosità dei compiti da espletare e del grado di responsabilità.
- Fattispecie di cui **al punto 3)** : euro 300,00 annui lordi da corrispondersi solo nel caso in cui non già riconosciuta nell'ambito della fattispecie di cui al punto 1).

Le indennità di cui ai punti 1) 2) e 3) non possono essere né cumulate tra di loro, né cumulate con quelle di cui all'art. 70 quinquies c. 2)

Qualora ricorrano più ipotesi verrà corrisposta l'indennità più elevata.



Tali indennità sono proporzionalmente ridotte per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le parti danno atto che l'incarico di responsabile del procedimento rientra tra i compiti previsti dal CCNL e pertanto non può costituire elemento per il riconoscimento di specifiche responsabilità.

#### Art. 14

#### Indennità per specifiche responsabilità ( art. 84 CCNL 2019/2021- seconda parte )

1. L'indennità è destinata a compensare le specifiche responsabilità attribuite con atto formale al personale dell'Area degli Operatori esperti, degli Istruttori e dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni che non risulti incaricato di posizione organizzativa, identificate al momento nelle qualifiche di:  
a) stato civile e anagrafe: esercizio delega parziale euro 175,00 annui lordi, esercizio di tutte le deleghe euro 350,00 annui lordi;  
b) addetti all'Ufficio Relazioni con il Pubblico con compiti di responsabilità nella predisposizione e pubblicazione dei dati sul sito istituzionale del Comune e sugli altri canali di informazione al cittadino: euro 350,00 annui lordi;

2. Le indennità di cui ai punti a) e b) non sono cumulabili tra loro e in caso di più indennità verrà corrisposta quella di importo più elevato.

3. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

#### Art. 15

#### Reperibilità (art. 24, CCNL 2018)

1. Ai sensi dell'art. 24 CCNL del 21.5.2018 si conferma l'istituto della reperibilità per le seguenti tipologie di attività:

| Tipologia attività        | N. Addetti |
|---------------------------|------------|
| Reperibilità Stato Civile | 1          |
| Reperibilità Area Tecnica | 1          |

2. I dipendenti sono remunerati 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.

3. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese.

5. L'Indennità sarà corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali.

6. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro

*Mano*  
AE 25  
GA

settimanale. Non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerata come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale.

#### **Art. 16**

#### **(Destinazione delle risorse variabili e facoltative ex art. 79 comma 2 lett.b) CCNL 2019/2021)**

1. Le risorse di cui all'art. 79 c. 2 lett.b) del CCNL 2019/2021 ammontanti ad € 23.472,32 (1,2% del monte salari anno 1997) sono destinate come segue:
  - ✓ una quota pari a € 16.258,19 al Fondo retribuzione di posizione e risultato E.Q.
  - ✓ la restante quota pari a € 7.214,13 al Fondo Produttività del resto del personale del comparto.
2. Con particolare riferimento all'anno 2024, considerata la decorrenza di quanto qui disciplinato dalla data di sottoscrizione del presente CCDI, quanto non destinato al Fondo retribuzione di posizione e di risultato delle E.Q., considerata la applicazione infrannuale della disciplina della destinazione delle risorse in oggetto, verrà completamente destinato al Fondo produttività del resto personale del comparto;
3. Le parti concordano che, qualora per il futuro dovessero subentrare criticità a vario titolo relative allo stanziamento da parte dell'Amministrazione Comunale della quota variabile e facoltativa in oggetto, si riaprirà la contrattazione decentrata con riferimento alla destinazione delle risorse in oggetto.
4. Il precedente comma 3 si applica anche con riferimento alle risorse di cui all'art.79 c. 3 e 5 del CCNL 2019/2021 pari allo 0,22 del monte salari 2018.

#### **Art. 17 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di**

#### **Incarico di EQ (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2019/2021)**

1. L'attribuzione al personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione della retribuzione di risultato è disciplinata dal vigente regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 184 del 20/11/2018 esecutiva ai sensi di legge.

*Handwritten signatures and initials:*  
Handwritten signatures and initials in blue ink, including "Hand", "JA", "G", "SA", "de", and "M".

## TITOLO IV - PERSONALE POLIZIA LOCALE

### Art. 18

#### Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. Al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera di Euro 3,00.
2. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per almeno il 75% dell'orario di lavoro giornaliero.
3. 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 ed è orientata ad indennizzare alcuni fattori tipici quali: fattori climatici, guida assidua di veicoli di servizio, contatto continuo con i cittadini.
4. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, seguendo le medesime modalità di erogazione dell'indennità di turno, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di posizione organizzativa.
5. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

### Art. 19

#### Indennità di funzione (art. 97 CCNL 2019/2021)

1. Il riconoscimento di tale indennità è attribuito al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, non titolari di incarico di EQ, nel caso in cui siano attribuite con provvedimento d'incarico adeguatamente motivato, responsabilità relative alla funzione esercitata e connessa al grado rivestito secondo i criteri di seguito enunciati:
    - specifiche responsabilità anche gestionali, attribuite al dipendente inquadrato nella categoria D con funzioni di Vice Comandante, comportanti autonomia operativa, rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti, attività di coordinamento e controllo, titolarità di funzioni di Ufficiale di Polizia Giudiziaria con coordinamento di procedimenti amministrativi e penali di elevata complessità in piena autonomia gestionale ed organizzativa.
- Indennità prevista pari a euro 300,00 lordi annui**
- specifiche responsabilità anche gestionali attribuite al dipendente inquadrato in cat. C con titolarità di agente di Polizia Giudiziaria e Polizia Stradale per lo svolgimento di mansioni particolarmente complesse e peculiari in autonomia.
  - **Indennità prevista pari a euro 200,00 lordi annui**

L'indennità di cui al presente articolo:

Russolo 23 §. RA  
A T P L R  
GA

- a) è cumulabile con l'indennità di turno;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, c. 1, lett. b), del CCNL 6/7/1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 2019/2021;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (specifiche responsabilità) del CCNL 2019/2021.
- f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including the name "AC" and several illegible signatures.

## TITOLO V - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

### Art. 20

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

(art. 79 c. 2 lett. a) CCNL 2019/2021 – art.67 comma 3 lett. c) CCNL 2018)

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: *“L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.”*. E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 79, comma 2, lett. a) del CCNL 2019/2021 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto.
2. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti:
  - a) le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/16- incentivi per funzioni tecniche;
  - b) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;
  - c) risorse destinate all'attuazione dell'art. 3 comma 57 L. 662/96 – incentivi per attività di controllo ICI ;
  - d) risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 c. 4 della L. 449/1997 – servizi conto terzi;
  - e) eventuali ulteriori risorse provenienti da specifiche normative
3. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi incentivi si rinvia ai rispettivi regolamenti nonché al CCDI stipulato in data 29/12/2010 per gli incentivi di cui al precedente c. 2 lett. c) , al CCDI stipulato in data 30/12/2016 per gli incentivi di cui al precedente c. 2 lett. d) e al CCDI stipulato in data 30/12/2019 per gli incentivi di cui al precedente c. 2 lett. a) sino all'entrata in vigore del D.Lgs. 36/2023;
4. Per la disciplina degli incentivi di cui al precedente c. 2 lett.b) l'Ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse ad indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Gli oneri concernenti l'erogazione dei predetti compensi devono trovare copertura esclusivamente nella quota parte del contributo omnnicomprensivo e forfettario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. “c” del CCNL 21/05/2018, come riproposto dall'art. 79 comma 2 lettera a) del CCNL 2022.
5. Le risorse stanziare ai sensi dell'art. 67 c. 3 lett. c) sono definite annualmente sulla base delle attività svolte segnalate dai rispettivi responsabili ed interamente erogate al personale coinvolto ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21/05/2018;
6. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute sono considerate economiche di bilancio.
7. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo del salario accessorio attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

*Handwritten signatures and initials:*  
Rovato  
Ae  
JR  
RA  
A  
S.

## TITOLO VI - ALTRI CONTENUTI

(art. 7 c. 4 CCNL 2019/2021)

### Art. 21 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro

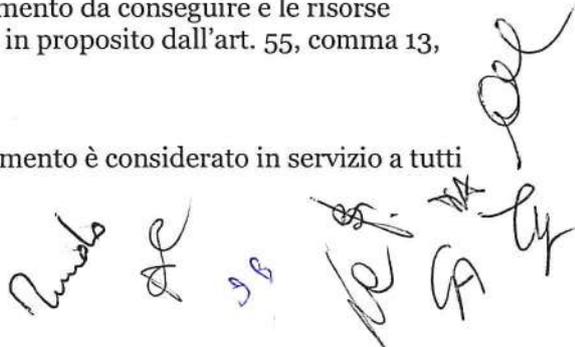
1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. In coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

### Art. 22 Destinatari e processi della formazione

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
  - a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
  - b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
  - c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
  - d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
  - e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.

Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019- 2021.

Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.



Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale.

## TITOLO VII – DESTINAZIONE DELLE RISORSE ANNO 2024

### **Art. 23 Incentivi economici personale educativo Asilo Nido (art. 31 c. 5 CCNL 14/09/2000)**

1. In considerazione di quanto sopra per l'anno 2024 si prevede un incentivo economico al personale educativo Asilo Nido per complessive euro 3.000,00 per lo svolgimento del servizio Nido durante il mese di Luglio mediante effettuazione, ai sensi dell'art. 31 c. 5 del CCNL 14/09/2000 di un massimo di quattro settimane integrative. Tale compenso verrà erogato al raggiungimento dell'obiettivo di gruppo, attestato dall'ODV e ripartito tra il personale interessato sulla base dell'apporto individuale. Tale incentivo è ridotto proporzionalmente per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

### **Art. 24 Destinazione risorse decentrate**

1. Le parti prendono atto :
  - a) Della quantificazione del **Fondo Risorse** per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2024, come da DT n. 511 in data 14/11/2024 del Responsabile del Settore Servizi Generali e Comunicazione in complessivi **euro 262.885,48 (oltre euro 118.272,06** quale Fondo EQ) di cui **euro 228.446,57** di risorse stabili ed **euro 34.438,91** di risorse variabili (**Allegato A ed Allegato A1**).
  - b) Delle modalità provvisorie di utilizzo delle risorse decentrate anno 2024 come indicate nel prospetto **Allegato B**) secondo gli istituti economici previsti e disciplinati dai CCNL vigenti e dalla presente preintesa di CCDI;
2. Le parti concordano che:
  - le quote di risorse stabili, che residueranno a consuntivo dopo l'applicazione degli istituti economici previsti e disciplinati dai CCNL vigenti e dalla presente preintesa di CCDI e dell'istituto di cui al precedente art. 23, unitamente alle risorse variabili di cui all'art. 79 comma 2 lett.b) CCNL 2019/2021 pari a euro 7.214,13, e di cui all'art. 79 c. 3 e 5 del CCNL 16/11/2022 ammontanti ad euro 3.277,22 - come da deliberazione di GC n. 160 del 04/11/2024- rese effettivamente disponibili nel rispetto dei vincoli dettati dalle norme contrattuali, verranno interamente destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale (Obiettivi contenuti nel PIAO 2024 2026 Sezione performance anno 2024) e ripartite e attribuite secondo i criteri generali stabili nella presente preintesa, secondo quanto previsto dal vigente Sistema di Valutazione e Misurazione delle Performance.
  - Le risorse di cui all'art. dell'art. 67 , comma 3, lett. a) del CCNL del 21.5.2018 e derivanti dall'applicazione dell'art. 43 c. 4 della L. 449/1997 – servizi conto terzi , quantificabili in via preventiva in € 1.688,00 verranno destinate ad incentivare il personale direttamente partecipante ai servizi aggiuntivi di Polizia Locale svolti in base alla convenzione stipulata con la società SIAS SPA secondo quanto previsto nel CCDI sottoscritto in data 30/12/2016;
  - Le risorse per compensi ISTAT relativi al Censimento Permanente della popolazione e delle Abitazioni edizione 2023 - (art. 70 ter CCNL 2016/2018) sono quantificate in euro 2.431,36, quale quota contributo variabile pervenuta dall'Istituto all'Ente nel corso dell'anno 2024 al netto degli oneri a carico dell'Ente, verranno distribuite secondo i criteri definiti dallo stesso Istituto al personale dipendente effettivamente partecipante alle operazioni del suddetto censimento sino alla concorrenza della suddetta somma;

*Amob*  
*2 h*  
*DK*  
*99*  
*19*

- Gli incentivi di cui all'art. dell'art. 67c. 3 lett. c) del CCNL 2016/2018 e art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL 2016/2018 - e riferiti alle funzioni tecniche di cui al D.Lgs. 50/2016 e D.Lgs. 36/2023 sono quantificati in via provvisoria in euro 20.000,00;

### **Art. 25 Disposizioni finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.



**COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2024**  
CGNL 2019/2021

|  |            |
|--|------------|
| <b>UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CGNL 2016/2018</b>  | 179.190,21 |
| <b>Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2</b>   |            |
| RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA' ASSEGGI AD PERSONAM - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)  | 5.020,47   |
| 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)  |            |
| ARMONIZZAZIONE RETRIBUZIONI DIPENDENTI DELLE PROVINCE - ART. 1 COMMA 800 L. 205/2017   |            |
| RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14 CCNL 2002 - 2005 E N. 1 CCNL 2009/2009)                         | 8.338,43   |
| <b>Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2019/2021</b>   |            |
| INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 79 COMMA 1 LETT. C) NUOVE ASSUNZIONI ART. 33 D.L. n. 34/2018                                 |            |
| <b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>   | 13.358,90  |
| <b>Risorse stabili escluse dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2</b>   |            |
| INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5                             | 8.153,60   |
| DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5                            | 3.136,12   |
| <b>Risorse stabili escluse dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 1</b>   |            |
| INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018  | 7.182,50   |
| DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)   | 2.566,20   |
| INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI 03 E B3   | 14.859,04  |
| <b>TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>   | 35.897,46  |
| <b>TOTALE RISORSE STABILI</b>  | 228.446,57 |
| <b>Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3</b>   |            |
| SPONSORINI, NUOVE CONVANI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 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   |            |
| FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)   | 496,00     |
| MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)  |            |
| RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)  |            |
| TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)   |            |
| <b>Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2</b>   |            |
| 1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)  | 7.214,13   |
| SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C)   |            |
| SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 98 COMMA 1 LETTERA C) - PROVENTI C.D.S.                                 | 667,80     |
| Riduzione risorse variabili soggette al limite ai sensi art. 1 c. 236 L. 208/2015  |            |
| <b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>   | 7.042,33   |
| <b>Risorse variabili non soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3</b>   |            |
| SPONSORINI, NUOVE CONVANI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATTIVITA' NON ORDINARIAMENTE RESE | 1.688,00   |
| 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                                     |            |

Allegato A)

*Handwritten notes and signatures:*  
 25  
 P...  
 AE  
 FA  
 [Signature]



TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017

Allegato A1)

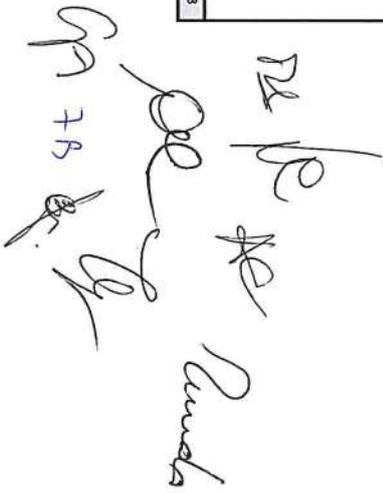
|   | ANNO 2016  | ANNO 2024  |
|---|------------|------------|
| TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI   | 219.036,95 | 262.885,48 |
| TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI  | -          | -          |
| DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010 (con segno meno)  | -          | -          |
| INCREMENTO O DIMINUZIONE DEL LIMITE A SEGUITO DI PARIAZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI  | -          | -          |
| TOTALE LORDO  | 219.036,95 | 262.885,48 |
| VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)  | 4.984,83   | 63.294,04  |
| VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)   | -          | -          |
| TOTALE VOCI ESCLUSE   | 4.984,83   | 63.294,04  |
| RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO PER € 100.625,00, PER EURO 16.259,19 FINANZIATE CON PARTE RISORSE EX ART. 79 C.2 LETT. b) CCNL 2019/2021 e per € 1.388,87 CON QUOTA P.O. ART. 79 C. 3 E 5 CCNL 2019/2021 | 105.126,00 | 118.272,06 |
| 0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA P.O. ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021 (con segno meno)  | -          | 1.388,87   |
| ESCLUSIONE DAL LIMITE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO CON PARI DECURTAZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI - ART. 11 BIS DEL D.L. 135/2018 (con segno meno)  | -          | -          |
| ACCESSORIO SEGRETIARIO COMUNALE (POSIZIONE: RISULTATO, GALLEGGIAMENTO, MAGGIORAZIONE POSIZIONE EVENTUALMENTE RAPPORATO ALLA % DI SEGRETERIA CONVENZIONATA ANNO CORRENTE ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 110 E ART. 90 DEL TUEL                | -          | -          |
| ESCLUSIONE PERSONALE STABILIZZATO SE PRELEVATO DAL LAVORO FLESSIBILE - ART. 11 DEL D.L. 135/2018 (con segno meno) - SOLO VOCI STORICHE  | -          | -          |
| FONDO STRAORDINARIO   | 16.180,11  | 16.180,11  |
| TOTALE VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017  | 335.357,23 | 332.654,74 |
| ADEGUAMENTO LIMITE ART. 33 DI 34/2019 (solo per enti soggetti)  | -          | -          |
| LIMITE ART. 23, CO. 2, DEFINITIVO   | 335.357,23 | 335.357,23 |
| DECURTAZIONE DA OPERARE   | -          | -          |

AR  
 BR  
 CR  
 DR  
 ER  
 FR  
 GR  
 IR  
 LR  
 MR  
 NR  
 OR  
 PR  
 QR  
 RR  
 SR  
 TR  
 UR  
 VR  
 WR  
 XR  
 YR  
 ZR



**MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' - ANNO 2024**

| MODALITA' DI UTILIZZO IN VIA PROVVISORIA   |                     | COSTITUZIONE                               |
|--|---------------------|--|
| 1) Quota parte rimborso spese per notificazioni  | € 0,00              | ✓  |
| 2) Indennità di comparto *   | € 37.012,00         | ✓  |
| 3) Indennità personale educativo *   | € 1.491,52          | ✓  |
| 4) Quota indennità professionale personale educativo *   | € 2.564,84          | ✓  |
| 5) Art. 79 c. 1 bis Differenziali B3 D3  | € 14.859,04         | ✓  |
| 6) Progressione orizzontale  | ✓                   |  |
|  | € 59.973,19         |  |
| 7) Differenziali peo   | ✓                   |  |
|  | € 2.566,20          |  |
| 7) Nuove progressioni orizzontali  | ✓                   |  |
|  | € 12.650,00         |  |
| 9) Indennità di reperibilità *   | ✓                   |  |
|  | € 5.301,52          |  |
| 10) Indennità di rischio *   | ✓                   |  |
|  | € 361,50            |  |
| 11) Indennità di disagio *   | ✓                   |  |
|  | € 100,00            |  |
| 12) Indennità di turno *   | ✓                   |  |
|  | € 10.888,16         |  |
| 13) Maggiorazione oraria art. 24 c. 5 CCNL 20/09/2000 *  | ✓                   |  |
|  | € 0,00              |  |
| 14) Maneggio valori *  | ✓                   |  |
|  | € 801,00            |  |
| 15) Specifiche responsabilità *  | ✓                   |  |
| personale  | ✓                   |  |
|  | € 5.018,06          |  |
| personale P.L.   | ✓                   |  |
|  | € 200,00            |  |
| 16) Servizi esterni P.L. *   | ✓                   |  |
|  | € 3.081,00          |  |
| <b>TOTALE PARZIALE</b>   | <b>€ 156.868,03</b> | <b>RESIDUO RISORSE STABILI € 71.578,54</b> |
|  |                     | <b>RISORSE VARIABILI € 34.438,91</b>       |
| 17) Incentivi destinati alla Performance del personale dipendente                                    | € 78.898,09         |  |
| 17a) Incentivi destinati al personale V.U. (art. 43 L. 449/97) *                                     | € 1.688,00          | ✓  |
| 17 b) Incentivi destinati personale educativo nido settimanale integrative (art. 31 CCNL 14/09/2000) | € 3.000,00          | ✓  |
| 18) Risorse di cui all'art. 68 c. 2 lett.g)  |                     | ✓  |
| 18a) Incentivi funzioni tecniche *   | € 20.000,00         | ✓  |
| 18b) Compensi ISTAT* (art. 70ter CCNL 2016/2018)   | € 2.431,38          | ✓  |
| 18c) Recupero evasione fiscale D.Lgs. 446/1997   | € 0,00              |  |
| <b>TOTALE PARZIALE</b>   | <b>€ 106.017,45</b> |  |
| <b>TOTALE</b>  | <b>€ 262.885,48</b> | <b>€ 262.885,48</b>                        |


  
 SP 78

