



**CITTÀ DI BORGO SAN DALMAZZO**  
Provincia di Cuneo  
Medaglia d'Oro al Merito Civile

In data 30 novembre 2023, nella Casa comunale di Borgo San Dalmazzo, Sala della Giunta Comunale, si è riunita la delegazione trattante di parte datoriale del Comune di Borgo San Dalmazzo, nella persona del

Segretario Generale – Dott. Giuseppe Francesco TOCCI

e

i componenti della R.S.U., nelle persone dei Signori:

- ARTICO Barbara;
- FANTINO Marinella
- MICHELIS Marco

nonché i Segretari Provinciali delle seguenti Confederazioni Sindacali:

CGIL-Funzione Pubblica Enti Locali: Sig. PALERMO Gaspare;

CISL - Funzione Pubblica Enti Locali: Sig. DI STEFFANO Maurizio

alla presenza della Sig.ra OLIVERO Rosanna, istruttore Ufficio Personale,

a seguito degli incontri intercorsi tra le parti, e in esecuzione della D.G.C. n. 317 del 30/11/2023

si stipula il seguente

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2023 – 2025**  
**E UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023**

RO

AB

MDS

## **Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art.1**

#### **Oggetto e obiettivi**

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo (di seguito anche CDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

### **Art. 2**



#### **Ambito di applicazione**

1. Il presente CDI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Borgo San Dalmazzo, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

### **Art. 3**

#### **Durata - Revisione**

1. Il presente CDI ha durata triennale, dal 2023 al 2025. Esso sostituisce e



disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata - almeno sei mesi prima della scadenza.

2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CDI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.

3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CDI ha durata annuale.

#### **Art. 4**

##### **Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CDI**

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto - al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CDI.

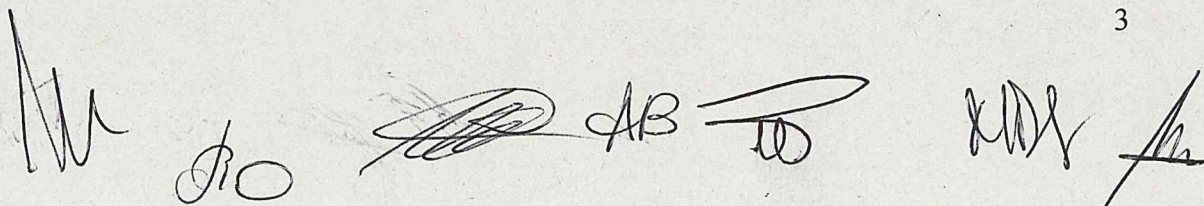
## **Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO**

#### **Art. 5**

##### **Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili**

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del predetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra



le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
- b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
- c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
  - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
  - la programmazione operativa e gestionale;
  - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
  - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
  - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
  - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.



3. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.

4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

5. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico-finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CDI.

### **Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

#### **Art. 6**

#### **Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance***

**(art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)**

1. E' costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, gli operatori in servizio proporzionalmente al servizio prestato. Nella valutazione della *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
4. Il responsabile del Servizio è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.
5. Ogni responsabile del servizio, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle *performance*, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti non Responsabili di Servizio.
6. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili dei servizi sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*.
7. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CDI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
8. Sono altresì confermati, come da provvedimenti della Giunta Comunale n. 149 del 1.6.2023 e s.m.i, i premi collegati alla performance (art. 68, comma 2, lett. a) e b): € 22.900,00, di cui:

- Progetto di miglioramento quali-quantitativo dei servizi di viabilità invernale – Settore Polizia Locale - Viabilità e controllo violazioni al C.d.S. durante l’assistenza al servizio di sgombero neve inverno 2022 - 2023: € 2.236,21;
- Programma per la vigilanza delle percorrenze veicolari e pedonali sulle strade del territorio comunale, stagione invernale anno 2023 - riscontro e analisi dei servizi: € 9.100,00;
- Progetto di miglioramento quali-quantitativo del servizio tecnico comunale. Pronta disponibilità del personale: € 6.000,00;
- Progetto di miglioramento quali-quantitativo dei servizi di viabilità invernale – Settore Polizia Locale - Viabilità e vigilanza sull’osservanza delle ordinanze di divieto di sosta durante l’assistenza al servizio di sgombero neve inverno 2023 - 2024: € 1.263,79.
- Progetto miglioramento servizio cultura – Digitalizzazione archivio storico documentale del Comune di Borgo S. Dalmazzo relativo alla deportazione - € 1.500,00

**Stanziamiento previsto CDI 2023: € 22.900,00**

## **Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

### **Art. 7**

#### **Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all’interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)**

1. In relazione a quanto previsto dall’art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l’attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. “progressioni economiche”):

- a) le procedure per l’assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come “procedure selettive di area”. Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l’ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all’attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
- b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi TRE anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell’ultima progressione effettuata. E’ inoltre condizione necessaria l’assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all’esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
- c) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall’art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:

a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1).

a. 50 punti sulla base della media delle valutazioni degli ultimi 3 anni, perfezionate con la predisposizione della scheda di valutazione finale.

Il criterio viene così valorizzato:

VALUTAZIONE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
Valutazione compresa tra punti 0 e 60	0
Valutazione compresa tra punti 61 e 80	30
Valutazione compresa tra punti 81 e 90	45
Valutazione compresa tra punti 91 e 100	50

ed è assegnato al/alla dipendente il punteggio medio ottenuto nei tre anni.

b. esperienza professionale maturata nell'area e nel profilo (massimo 40 punti) attribuiti sulla base dei seguenti criteri):

Esperienza professionale	Parametro di valutazione	Punteggio massimo
Esperienza professionale maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica ovvero dall'assunzione o dalla progressione fra aree, nel medesimo profilo o equivalente, anche a tempo parziale (ai fini di cui sopra si considera il servizio prestato nella stessa o altra amministrazione del comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi – art. 14 CCNL 16.11.2022).	Per l'anno 2023: al fine di riallineare le posizioni del personale dipendente, il parametro è di 2,5 punti per anno intero. Dall'anno 2024 in poi: 0,5 per mese. Le parti si impegnano a riunirsi a fine 2024 per valutare l'impatto dei suddetti criteri sulle posizioni del personale dipendente ed eventualmente proporre modifiche. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono computate per l'intero mese.	Punti 40

c. Titoli culturali e professionali (massimo 10 punti attribuiti sulla base dei seguenti criteri):

- 3 punti in relazione all'acquisizione di titoli di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno e/o ulteriori titoli e/o abilitazioni professionali, purché attinenti con le attività istituzionali dell'ente, successivamente all'ultima progressione economica/differenziale stipendiale acquisita o, in caso negativo, all'assunzione;

- 2 punti in relazione all'acquisizione di titoli di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno e/o ulteriori titoli e/o abilitazioni professionali, purché attinenti con le attività istituzionali dell'ente;

- 1 punto in relazione al possesso di una certificazione in ambito linguistico (a titolo di esempio: First, Pet, Delf, esami in ambito universitario relativi a lingue straniere, con superamento finale)

- 1 punto in relazione al possesso di certificazioni in ambito informatico (es. ECDL, ICDL) o tecnico.

Corso Syllabus:

- 24 ore: espletate: 5 punti;

- 12 ore: espletate: 3 punti;

Ulteriori corsi attinenti l'attività istituzionale dell'ente superiori a 3 (tre) ore: 2 punti per ogni corso.

Il punteggio complessivamente ottenuto in base ai criteri di cui sopra è incrementato del 3% per i/le dipendenti che non hanno beneficiato di progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi sei anni.

d) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;

2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;

3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;

4) al dipendente più anziano di età;

e) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a, b, c del precedente punto e);

f) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile del servizio al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;

g) qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;

h) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CDI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

i) A integrazione dei criteri stabiliti dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022, si prevede che:

- La titolarità del rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso il Comune di Borgo San Dalmazzo deve essere posseduta alla data del 1° gennaio dell'anno di attribuzione del differenziale stipendiale;
- L'intervallo di tempo dall'ultima progressione economica o differenziale stipendiale è stabilito in anni 3;
- Il suddetto intervallo temporale di cui sopra (tre anni) deve sussistere anche nel caso di nuova assunzione in categoria superiore e di passaggio fra aree (verticalizzazione);
- Non vengono conteggiati, ai fini di cui sopra, eventuali periodi di servizio con contratto a tempo determinato, a eccezione per il personale stabilizzato ai sensi della normativa vigente.

j) Relativamente all'anno 2023 il numero dei differenziali stipendiali per ogni area è definito come segue, dando atto che il finanziamento è assicurato dalla parte stabile del fondo e che le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno:



Area	N. aventi diritto	Numero differenziali stipendiali	Importo	Note
Operatori esperti	2	1	650	
Istruttori	1	1	750	
Elevate qualificazioni	5	2	3.200	
Personale iscritto a ordini o albi professionali area E.Q. art. 102		1	200	Voce aggiuntiva eventuale
			4.800	

Le parti concordano, inoltre, quanto segue:

- a) L'avvio della procedura di selezione verrà preventivamente comunicata alla RSU e alle OO.SS: territoriali firmatarie del contratto al fine di consentire la massima diffusione e conoscenza della stessa.
- b) La disciplina della procedura di attribuzione delle progressioni orizzontali / differenziali stipendiali, come sopra definita, ha carattere sperimentale e le parti si impegnano ad esaminare il risultato delle predette progressioni orizzontali nel corso dell'anno, con riserva di apportare eventuali correttivi a valere per gli anni successivi.

**Stanziamiento previsto CDI 2023: € 4.800,00**

## **Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE**

### **DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI**

#### **Art. 9**

##### **Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)**

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività esposte a rischi.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, per l'importo giornaliero di € 2,00.

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021.

L'indennità viene erogata semestralmente, a consuntivo dei mesi precedenti, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come risultante dalle schede di rilevazione presenze dei dipendenti interessati.

**Stanziamiento previsto CDI 2023: € 3.000,00**

#### **Art. 10**

##### **Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.
2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti Responsabili di Servizi, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.
3. Le fattispecie alle quali i Responsabili di Servizio devono fare riferimento, nonché i criteri per la determinazione dell'indennità sono contenuti nei regolamenti tempo per tempo vigenti.



4. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal Segretario - Responsabile del servizio personale a seguito di specifica relazione del rispettivo responsabile del servizio, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale.

5. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei Responsabili di Servizio in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CDI.

6. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente e sono proporzionate ai giorni di effettivo servizio prestato. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del Responsabile del Servizio interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.

**Stanziamiento previsto CDI 2023: € 20.000,00**

## **Titolo VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

### **Art. 11**

#### **Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge**

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione; Progetto “una rete di idee” - **Stanziamiento previsto CDI 2023: € 2.267,58**

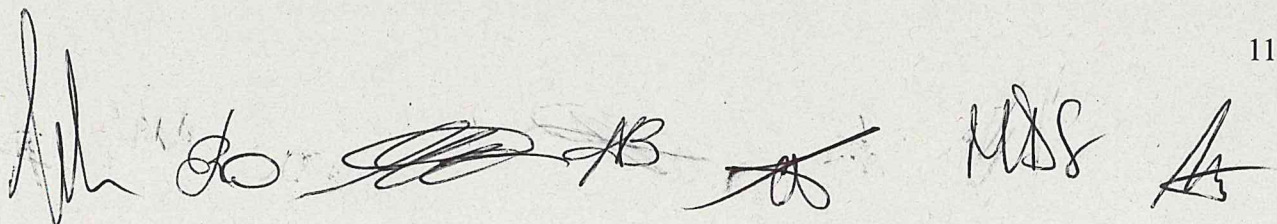
a) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;

**Stanziamiento previsto CDI 2023: € 4.687,52**

b) compensi per progetti finalizzati per condono edilizio ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;

c) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto

11



secondo quanto stabilito dal Regolamento dell'Ente vigente tempo per tempo;

**Stanziamiento previsto CDI 2023: € 5.000,00**

2. compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge.
3. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
4. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del Responsabile del Servizio interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

**Titolo VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI  
PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO**

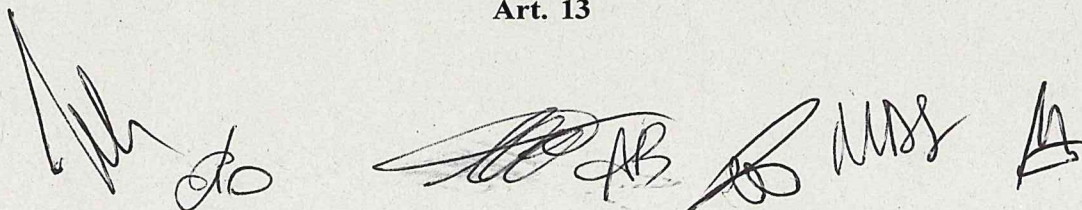
**Art. 12**

**Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.

**Titolo VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO**

**Art. 13**



### **Reperibilità (art. 24 CCNL 21 maggio 2018)**

1. Si fa rinvio agli atti amministrativi vigenti e ai progetti approvati in materia e in particolare alla DGC n. 193/2018 per gli addetti all'Ufficio Stato Civile, in relazione alla quale la misura dell'indennità di cui all'art. 24, c. 1 CCNL 21.5.2018 è stabilita in € 13,00, ai sensi del comma 4 della norma citata.


**Stanziamento previsto CDI 2023: € 250,00**

### **Art. 14**

#### **Turnazione e modalità per la riduzione dell'orario dei lavoratori turnisti**

**(art. 30 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Nell'ambito dell'Ente sono istituiti turni giornalieri di lavoro per il personale di Polizia Locale. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
  - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
  - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
  - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario



di lavoro, al personale turnista è corrisposta un'indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

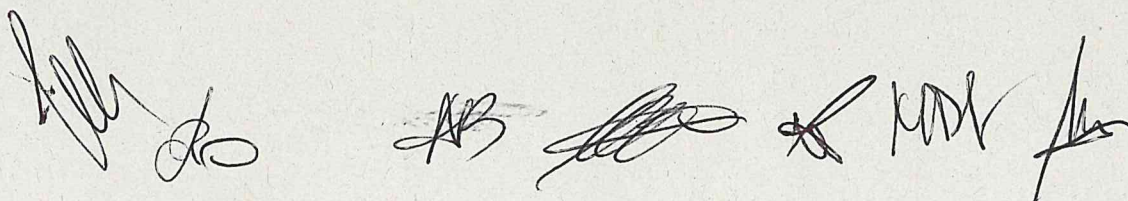
- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
  - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
  - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021;
  - d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 2019-2021.
6. L'indennità di cui al precedente comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
  7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.
  8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL 2019-2021 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino a un anno di vita del bambino.

**Stanziamiento previsto CDI 2023: € 16.000,00**

#### **Art. 15**

##### **Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1<sup>^</sup> aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal responsabile del servizio titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione
3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi



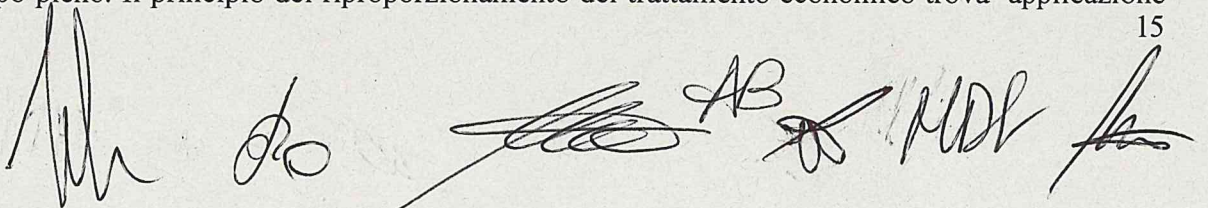
dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.

5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
  - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
  - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
  - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
8. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
9. Viene riconosciuta la maggiorazione oraria del 50% al personale che presta servizio in giorno di riposo settimanale con diritto a riposo compensativo (art. 24, c. 1 CCNL 14.9.2000) - **Stanziamiento previsto CDI 2023: € 200,00**

## Art. 16

### Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale, mediante:
  - a. assunzione, per la copertura dei posti delle aree e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno di personale, all'interno del Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO);
  - b. trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico di EQ conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso, onde arrivare comunque all'unità.
3. In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario e anche in via temporanea, le posizioni di Elevata Qualificazione che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione



anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

4. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno- dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere, in relazione a quanto stabilito dall'art. 53, comma 7, del CCNL 2016-2018.

5. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al seguente comma 10, oppure nega la stessa qualora:

a. si determini il superamento del contingente massimo previsto dai commi 2 e 3;

b. l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso dipendente, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;

c. in relazione alle mansioni e alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.

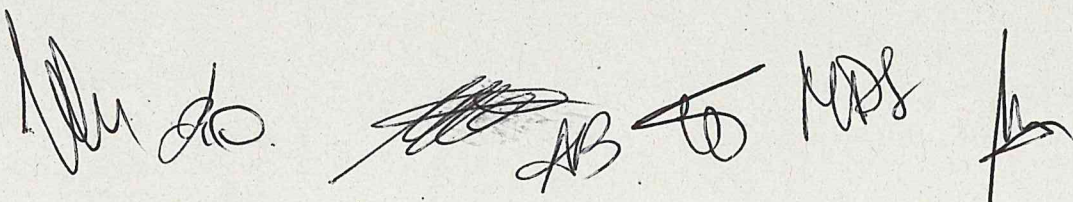
6. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della Legge n. 662/1996, e s.m.i..

7. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
- b. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f. genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
- g. lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

8. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D.Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi dei commi 2 e 3.

9. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione



dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

10. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al precedente comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.

11. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

12. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

## Art. 18

### Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 2022)

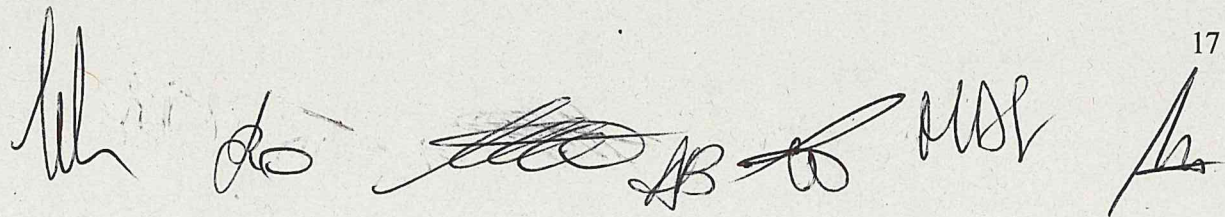
1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti.

2. Fatti salvi i servizi di cui al precedente comma 1, la flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di entrata e uscita con flessibilità di ore 1 (entrata dalle 7,30 alle 8,30 e uscita dalle 13,30 alle 14,30, salvo quanto previsto nel successivo comma 3). Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Si rinvia alla DGC n. 107 del 21.5.2013-

3. Nei giorni di rientro (attualmente martedì e giovedì) è consentita la flessibilità in uscita dalle ore 13,15, al fine di consentire un più ordinato accesso agli esercizi convenzionati per la pausa pranzo.

4. Le parti danno atto che con separata nota circolare n. prot. 0014197 del 4 luglio 2023 è stata disciplinata la pausa di dieci minuti per prestazione lavorativa eccedente le sei ore (art. 34 C.C.N.L. 16/11/2022).

5. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile del servizio.



17

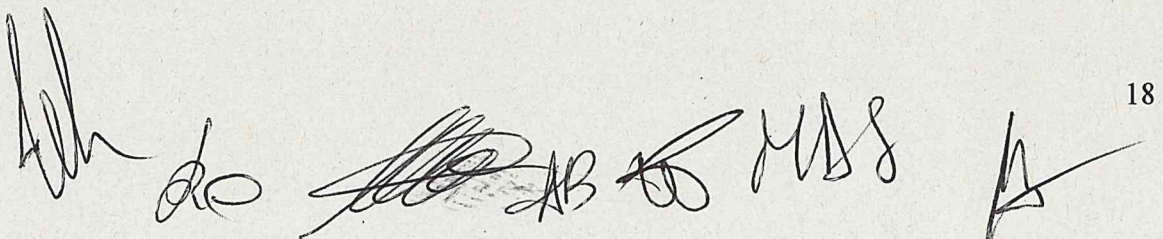
6. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001, e s.m.i.;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

#### Art. 20

##### Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Attualmente il servizio è assicurato mediante convenzionamento con esercizi di somministrazione pasti, per un importo di € 5,29; dal 1 gennaio 2024 l'Amministrazione transiterà al buono sostitutivo del servizio mensa in formato elettronico, per un importo di € 7,00.
4. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in Euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.
5. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.
6. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata **anche all'inizio o alla fine di ciascun turno**:
  - a. personale dell'area della vigilanza e della Polizia Locale;



18

**Titolo IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI  
INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**Art. 21**

**Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)**

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, non viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 e che, qualora dovesse insorgere tale esigenza, sarà tempestivamente attivata apposita sessione negoziale.

**Art. 22**

**Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)**

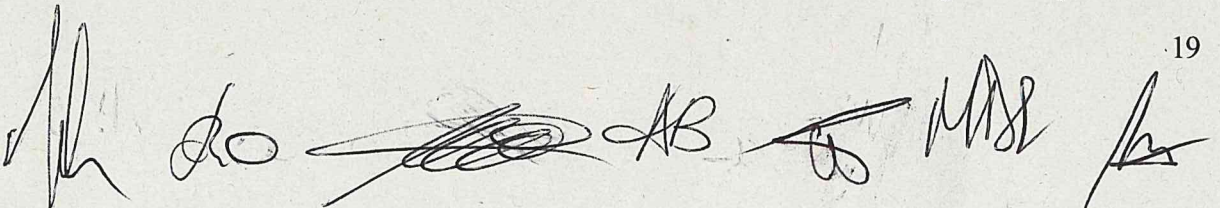
1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.

2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO, ovvero nel Piano della performance negli Enti con meno di 50 dipendenti, e al loro raggiungimento in corso d'anno.

3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance* dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:

- a. agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c. alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i dirigenti/responsabili titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo). Spetta al Nucleo di valutazione/OIV, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale

19



in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.

4. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e dalla relazione sintetica del responsabile del servizio che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

## **Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI**

### **Art. 23**

#### **Innovazioni tecnologiche e 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.

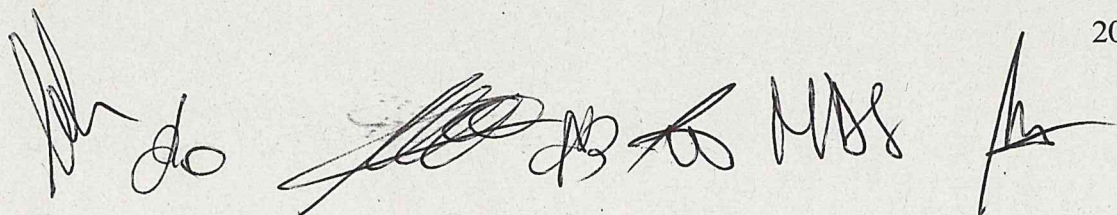
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- 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.

3. 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.

4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, anche se svolti in modalità remota e/o fuori dal normale orario di lavoro, previa autorizzazione del responsabile del servizio, con recupero delle ore effettuate, oltre ai relativi oneri che sono a carico dell'Ente.

5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e



20

devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

#### **Art. 24**

#### **Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)**

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. L'Ente, 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 1.
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.

### **Titolo XI – PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE**

#### **Art. 25**

#### **Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)**

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 entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. La misura dell'indennità di cui al comma 1 è definita dal presente CDI come segue:
  - Servizio esterno per almeno il 60% dell'orario di lavoro giornaliero: € 2,00;
  - Servizio esterno notturno: € 10,00;
  - Servizio serale estivo (indicativamente ore 18,00 – 23,00): € 5,00;
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 del servizio stesso in ambienti esterni.
4. L'indennità di cui al presenta articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
  - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e s.m.i.;
  - 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.

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.

6. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta mediante atto a firma del Comandante del Corpo di Polizia Locale.

**Stanziamiento previsto CDI 2023: € 3.500,00**

## Art. 26

### Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene riconosciuta un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, fino a un massimo di Euro 3.000,00 annui lordi, per dodici mensilità, elevabile a Euro 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e della EQ.

2. Il valore dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, fino a un massimo di Euro 4.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Si rinvia a quanto stabilito per le Specifiche Responsabilità (precedente art. 10).

4. L'indennità di cui al presente articolo:

a. è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL 2019-2021;

b. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6 luglio 1995,

e s.m.i.;

c. è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16 novembre 2022;

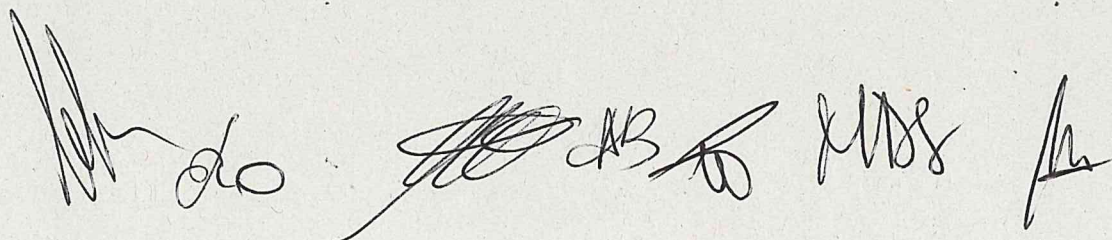
d. è cumulabile con i compensi correlati alla *performance* individuale e collettiva;

e. non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 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.

I provvedimenti formali di assegnazione e quantificazione dell'indennità di funzione di cui al presente articolo vengono adottati dal responsabile del servizio interessato, sulla base delle risorse stanziare con il CDI.

5. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del contratto integrativo, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate mensilmente. È prevista, di norma annualmente, la verifica del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento dell'indennità di funzione.



Art. 27

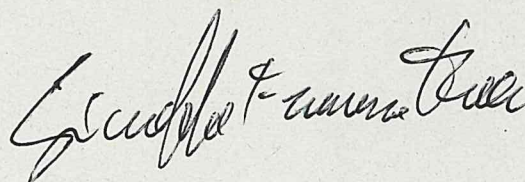
**Prestazioni del personale in occasione di attività e iniziative di carattere privato**

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del decreto-legge n. 50/2017, e s.m.i., e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 2019- 2021.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al precedente comma 1 siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui allo stesso comma 1, è riconosciuto al personale un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 1^ aprile 1999 e all'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL 1^ aprile 1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei 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 o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.

Letto, approvato e sottoscritto.

Per la parte pubblica:

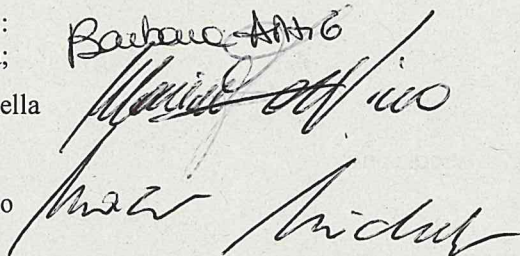
SEGRETARIO GENERALE – F.to Sig. TOCCI dott. Giuseppe Francesco



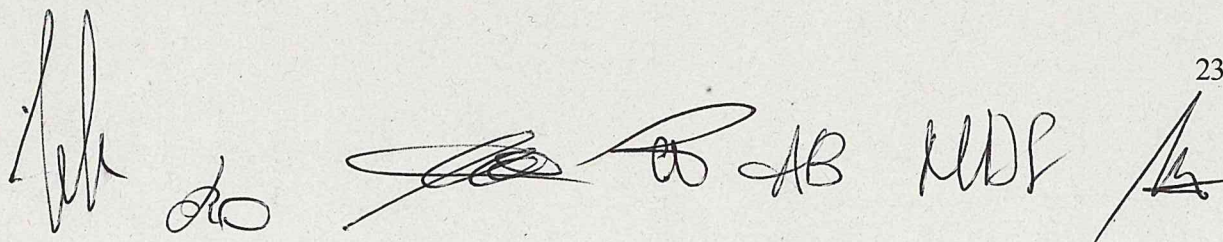
Per la parte sindacale:

i componenti della R.S.U.:

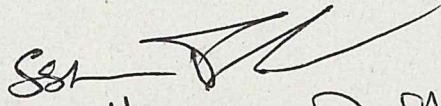
- ARTICO Barbara;
- FANTINO Marinella
- DUTTO Marco
- MICHELIS Marco



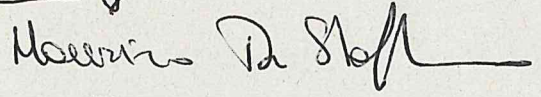
i Segretari Provinciali delle seguenti Confederazioni Sindacali:



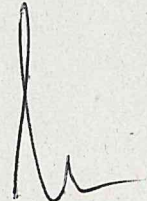
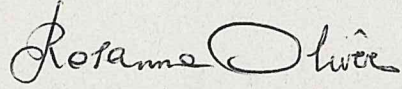
CGIL-Funzione Pubblica Enti Locali: Sig. PALERMO Gaspare;



CISL - Funzione Pubblica Enti Locali: Sig. DI STEFFANO Maurizio



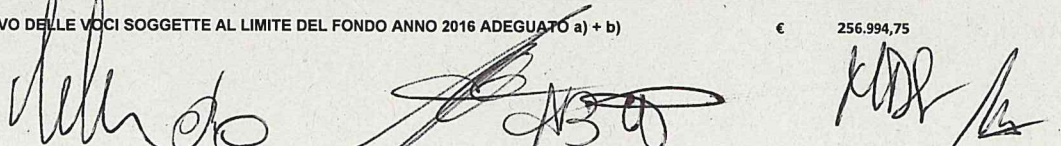
OLIVERO Rosanna - istruttore Ufficio Personale



		Allegato N. 1
<b>FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023</b>		
<b>COSTITUZIONE PROVVISORIA FONDO RISORSE DECENTRATE ai sensi dell'art. 79 del C.C.N.L. Funzioni Locali del 16/11/2022</b>		
Rif. Normativo	DESCRIZIONE	IMPORTI ANNO 2023
<b>Risorse stabili</b>		
Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 1, CCNL 21.05.2018	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art. 67, comma 1, C.C.N.L. 21/05/2016) certificato dall'Organo di revisione	€ 114.223,46
Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. a), CCNL 21.05.2018	INCREMENTO DI € 83,20 PER N. 44 UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015, A VALERE DALL'ANNO 2019	€ 3.660,80
Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. b), CCNL 21.05.2018	INCREMENTI STIPENDIALI DIFFERENZIALI PREVISTI DALL'ART. 64 PER IL PERSONALE IN SERVIZIO - Risorse non soggette al limite ex Deliberazione N. 19 Sez. Aut. della Corte dei Conti del 9 ottobre 2018	€ 3.372,33
Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. c), CCNL 21.05.2018	INTEGRAZIONE RISORSE DELL'IMPORTO ANNUO DELLA RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITA' E DEGLI ASSEGNI AD PERSONAM IN GODIMENTO DA PARTE DEL PERSONALE COMUNQUE CESSATO DAL SERVIZIO L'ANNO PRECEDENTE (Inserite le risorse relative ai Dipendenti cessati dal servizio negli anni 2018, 2019 e 2020 e 2021).	€ 5.783,05
Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. d), CCNL 21.05.2018	EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE AI SENSI DELL'ART. 2, COMMA 3, DEL D.Lgs. 30/03/2001, n. 165	€ -
Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. e), CCNL 21.05.2018	RISORSE DESTINATE A FINANZIARE IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE TRASFERITO AGLI ENTI DEL COMPARTO A SEGUITO DI PROCESSI DI DECENTRAMENTO E DELEGA DI FUNZIONI - Riferimenti normativi: art. 1, comma 96, della Legge 7 aprile 2014, n. 56 - art. 1, commi 423, 424 e 425 della Legge 23 dicembre 2014, n. 190 - art. 10, comma 2, del Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 14 settembre 2015.	€ -
Art. 79, c. 1, lett. b), CCNL 16.11.2022	Incremento stabile pari ad euro 84,50 per dipendente in servizio al 31 dicembre 2018 con decorrenza dal 01/01/2021 (n. 43 Dipendenti escluso Segretario)	€ 3.633,50
Art. 79, c. 1, lett. c), CCNL 16.11.2022	RISORSE STANZIATE PER I MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI DEL PERSONALE DOVUTI A INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	€ 34.370,62
Art. 79, c. 1, lett. d), CCNL 16.11.2022	Differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022	€ 3.082,21
Art. 79, c. 1-bis, CCNL 16.11.2022	Differenze stipendiali personale inquadrato in B3 (n. 3 Dipendenti di cui n. 1 a tempo parziale al 91,67%) e D3 (n. 1 Dipendente) (DAL 1° APRILE 2023)	€ 6.152,47
	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 174.278,44</b>
<b>Risorse variabili da definire di anno in anno - Soggette al limite di crescita del Fondo previsto dall'art. 23, c. 2, del D.Lgs. n. 75/2017</b>		
Art. 67, c. 3, lett. a), CCNL 21.05.2018	Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione - convenzioni - contributi dell'utenza già esistenti)	€ -
Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 3, c. 57, L. n. 662/1996, dall'art. 59, c. 1, lett. p), D.Lgs. n. 446/1997 (recupero evasione ICI), nonché le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, c. 1, lett. b) D.L. n. 437/1996	€ -
Art. 67, c. 3, lett. d), CCNL 21.05.2018	INTEGRAZIONE RISORSE DELL'IMPORTO MENSILE RESIDUO DELLA RETRIBUZIONE INDIVIDUALE DI ANZIANITA' E DEGLI ASSEGNI AD PERSONAM IN GODIMENTO DA PARTE DEL PERSONALE COMUNQUE CESSATO NELL'ANNO IN CORSO	€ -
Art. 79, c. 2, lett. b), CCNL 16.11.2022	Importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del CCNL	€ 9.940,12
Art. 79, c. 2, lett. c), CCNL 16.11.2022	Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato.	€ 5.468,08
Art. 67, c. 3, lett. l), CCNL 21.05.2018	RISORSE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE PER INCENTIVI - Quota parte (25%) del contributo ricevuto dalla Fondazione CRC e destinato all'attuazione del progetto denominato "UNA RETE DI IDEE".	€ 566,90
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI soggette al limite</b>	<b>€ 15.975,10</b>
<b>Risorse variabili NON soggette al limite di crescita del Fondo previsto dall'art. 23, c. 2, del D.Lgs. n. 75/2017</b>		
Art. 67, c. 3, lett. a), CCNL 21.05.2018	QUOTA PARTE (75%) DEL CONTRIBUTO RICEVUTO DALLA FONDAZIONE CRC E DESTINATO ALL'ATTUAZIONE DEL PROGETTO DENOMINATO "UNA RETE DI IDEE".	€ 1.700,68
Art. 67, c. 3, lett. b), CCNL 21.05.2018	Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	€ -
Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	Incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. N. 50/2016 (da verificare a consuntivo - inseriti gli impegni alla data del 29 marzo 2023)	€ 4.687,52
Art. 1, c. 1091, L. n. 145/2018	RISORSE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE: INCENTIVI legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI ex art. 1, comma 1091, Legge 145/2018 (inserito importo presunto).	€ 5.000,00
Art. 67, c. 3, lett. e), CCNL 21.05.2018	Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario	€ -
Art. 68, c. 1, CCNL 21.05.2018	SOMME NON UTILIZZATE NELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (di parte stabile) -	€ 871,17
Art. 79, c. 3, CCNL 16.11.2022	Incremento variabile ex art. 79, comma 3, nuovo CCNL, pari ad un importo pari allo 0,22% del m.s. 2018 (ex art. 1, comma 604, della Legge 234/2021) con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale.	€ 1.934,86
Art. 79, c. 3, CCNL 16.11.2022	0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022	€ 1.934,86
Art. 79, c. 1, lett. b), CCNL 16.11.2022	€ 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022	€ 7.267,00
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI non soggette al limite</b>	<b>€ 23.396,09</b>
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 39.371,19</b>
	<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>€ 213.649,63</b>
<b>Risorse stabili non soggette al limite</b>		
	INCREMENTO DI € 83,20 PER N. 44 UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015, A VALERE DALL'ANNO 2019	€ 3.660,80
	INCREMENTI STIPENDIALI DIFFERENZIALI PREVISTI DALL'ART. 64 PER IL PERSONALE IN SERVIZIO (Art. 67, comma 2, lett. b), C.C.N.L. 21/05/2018) - Risorse non soggette al limite ex Deliberazione N. 19 Sez. Aut. della Corte dei Conti del 9 ottobre 2018	€ 3.372,33
	Incremento stabile pari ad euro 84,50 per dipendente in servizio al 31 dicembre 2018 con decorrenza dal 01/01/2021 (n. 43 Dipendenti escluso Segretario)	€ 3.633,50
	Differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022	€ 3.082,21
	Differenze stipendiali personale inquadrato in B3 (n. 3 Dipendenti di cui n. 1 a tempo parziale al 91,67%) e D3 (n. 1 Dipendente) (DAL 1° APRILE 2023)	€ 6.152,47
a)	<b>TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO</b>	<b>€ 170.352,23</b>
<b>b)</b>		
	RISORSE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE (a carico del Bilancio e soggette al limite)	€ 86.642,52
Art. 79, c. 3, CCNL 16.11.2022	Incremento variabile ex art. 79, comma 3, nuovo CCNL, pari ad un importo pari allo 0,22% del m.s. 2018 (ex art. 1, comma 604, della Legge 234/2021) con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale anno 2023 + quota una tantum anno 2022	€ 1.675,88
	Art. 11-bis, comma 2, del D.L. 135/2018 incremento posizioni organizzative e risorse P.O. (quota resti assunzionali ancora disponibili)	€ 26.715,60
	<b>TOTALE RISORSE DESTINATE ALLE P.O. A CARICO DEL BILANCIO</b>	<b>€ 115.034,00</b>
	<b>FONDO LAVORO STRAORDINARIO</b>	€ 6.678,95
	<b>TOTALE COMPLESSIVO (fondo risorse decentrate + fondo posizioni organizzative + fondo lavoro straordinario)</b>	<b>€ 335.362,58</b>

**TOTALE COMPLESSIVO DELLE VOCI SOGGETTE AL LIMITE DEL FONDO ANNO 2016 ADEGUATO a) + b)**

**€ 256.994,75**





<b>Utilizzo del fondo delle risorse decentrate 2023 ai sensi dell'art. 80 del C.C.N.L. Funzioni Locali del 16/11/2022</b>	
<b>DESCRIZIONE</b>	<b>2023</b>
<b>RISORSE DESTINATE AGLI ISTITUTI DI CUI ALL'ART. 80, COMMA 1</b>	
ONERI DERIVANTI DALLA RICLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE dell'ex quinta qualifica funzionale - Vigili Urbani (art. 7, comma 7, CCNL 31/03/1999) - Rif. Art. 19 CCNL 01/04/1999	€ 391,77
DIFFERENZIALE STIPENDIALE ex art. 78 del C.C.N.L. 16/11/2022 (valore posizione economiche in godimento)	€ 80.197,98
INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO ex ASILO NIDO (art. 6 CCNL biennio economico 2000/2001) -	€ -
INDENNITA' DI COMPARTO ex art. 33, comma 4, lett. b), del C.C.N.L. 22/01/2004	€ 24.784,40
DIFFERENZE STIPENDIALI B3-B1 E TRA D3-D1 ex art. 79, comma 1-bis, del C.C.N.L. 16/11/2022	€ 6.152,47
<b>TOTALE UTILIZZI VINCOLATI</b>	<b>€ 111.526,62</b>
<b>RISORSE DESTINATE AGLI ISTITUTI DI CUI ALL'ART. 80, COMMA 2</b>	
INDENNITA' DI TURNO - spesa presunta	€ 16.000,00
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO ex art. 84-bis CCNL 16/11/2022 spesa presunta	€ 3.000,00
MAGGIORAZIONE ORARIA ex art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000	€ 200,00
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO ex art. 100 CCNL 16/11/2022 al personale di vigilanza - importo presunto	€ 3.500,00
SERVIZIO DI PRONTA REPERIBILITA' SERVIZIO STATO CIVILE - spesa presunta	€ 250,00
Progetto di miglioramento quali-quantitativo dei servizi di viabilità invernale - Settore Polizia Locale - "VIABILITA' E CONTROLLO VIOLAZIONI AL C.D.S. DURANTE L'ASSISTENZA AL SERVIZIO DI SGOMBERO NEVE INVERNO 2022 - 2023" approvato con deliberazione G.C. n. 285 del 17/11/2022 (quota parte anno 2023 euro 2.236,21) - OBIETTIVI di cui all'art. 79, comma 2, lettera c), del CCNL 16/11/2022 inseriti nel PIAO 2023-2025 approvato con deliberazione G.C. n. 149 del 01/06/2023: Progetto denominato "PROGRAMMA PER LA VIGILANZA DELLE PERCORRENZE VEICOLARI E PEDONALI SULLE STRADE DEL TERRITORIO COMUNALE, STAGIONE INVERNALE ANNO 2023 - RISCONTRO E ANALISI DEI SERVIZI" (€ 9.100,00) - Progetto di miglioramento quali-quantitativo del servizio tecnico comunale "PRONTA DISPONIBILITA' DEL PERSONALE" (€ 6.000,00) - Progetto di miglioramento dei "SERVIZI TECNICO LOGISTICI DI SUPPORTO ALLO SVOLGIMENTO DELLE MANIFESTAZIONI ESTIVE PROGRAMMATE DALL'ASSESSORATO ALLE MANIFESTAZIONI PER L'ANNO 2023" (€ 2.800) - Progetto di miglioramento del Servizio Cultura "DIGITALIZZAZIONE ARCHIVIO STORICO DOCUMENTALE DEL COMUNE DI BORGIO SAN DALMAZZO RELATIVO ALLA DEPORTAZIONE" (€ 1.500,00) - Progetto di miglioramento quali-quantitativo dei servizi di viabilità invernale - Settore Polizia Locale - "VIABILITA' E CONTROLLO VIOLAZIONI AL C.D.S. DURANTE L'ASSISTENZA AL SERVIZIO DI SGOMBERO NEVE INVERNO 2023 - 2024" (quota parte anno 2023 euro 1.263,79).	€ 22.900,00
RECUPERO EVASIONE ICI PREGRESSA -	€ -
QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (inseriti gli importi impegnati)	€ 4.687,52
RISORSE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE PER INCENTIVI - INCENTIVI TRIBUTARI ex art. 1, comma 1091, Legge 145/2018 (inserito importo presunto).	€ 5.000,00
CONTRIBUTO RICEVUTO DALLA FONDAZIONE CRC E DESTINATO ALL'ATTUAZIONE DEL PROGETTO DENOMINATO "UNA RETE DI IDEE"	€ 2.267,58
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' ex art. 80, comma 2, lett. e), del CCNL del Comparto Funzioni Locali stipulato in data 16 novembre 2022	€ 20.000,00
DIFFERENZIALI STIPENDIALI ex art. 14 e 78 del CCNL 16 novembre 2022	€ 4.800,00
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	€ 19.517,91
<b>TOTALE UTILIZZO ISTITUTI VARIABILI</b>	<b>€ 102.123,01</b>
<b>TOTALE</b>	<b>€ 213.649,63</b>
<b>TOTALE FONDO DA CARTELLA "COSTITUZIONE" (dato riportato automaticamente)</b>	<b>€ 213.649,63</b>
<b>DIFFERENZA SUI FONDI TRA COSTITUZIONE ED UTILIZZO - TOTALE RISORSE DA CONTRATTARE</b>	<b>€ -</b>

