

Comune di Castenaso
Provincia di Bologna



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
2023-2025

Il giorno 20 del mese di dicembre dell'anno 2023 presso la Sede Municipale del Comune di Castenaso, a seguito degli incontri tenutisi per la definizione del contratto collettivo integrativo,

1. dato atto della Preintesa sottoscritta tra le parti in data 1 dicembre 2023
2. vista la Determinazione n. 597 del 14/12/2023 di costituzione definitiva del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023
3. vista la Deliberazione di Giunta comunale n. 180 del 19/12/2023 di autorizzazione definitiva alla sottoscrizione, le parti negoziali composte da :

Per la delegazione di Parte Pubblica:

Nome	Ruolo	Firma
Letizia Ristauri	Segretario Generale - Presidente	Letizia Ristauri
Maria Ottavia Chiarini	Responsabile Area Sviluppo organizzativo e affari generali	Maria Ottavia Chiarini
Monica Bonori	Responsabile Area Bilancio, controllo di gestione e Tributi	Monica Bonori
Chiara Bergamini	Responsabile Area Innovazione e servizi al cittadino	Chiara Bergamini
Martina Masi	Responsabile Area Servizi di Comunità	Martina Masi
Silvia Malaguti	Responsabile Area Tecnica e Patrimonio	Silvia Malaguti
Cristina Bignami	Comandante della Polizia Locale	Cristina Bignami

Per la Parte sindacale – OOSS:

Sigla	Rappresentante	Firma
CGIL	Silvia Antolini FP	Silvia Antolini
CISL	Franca Nerini FP	Franca Nerini
	Fabiana Sergio	Fabiana Sergio
	Fabio Gioli	
UIL	Stefano Di Petta	Stefano Di Petta

RSU:

Rappresentante	Firma
Bergami Annalisa	Bergami Annalisa
Cervellati Leonardo	Cervellati Leonardo
Matteuzzi Andrea	Matteuzzi Andrea
Zini Raffaella	Zini Raffaella
Bosello Michele	Bosello Michele

Sottoscrivono il seguente contratto collettivo integrativo (CCI):

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) viene stipulato sulla base delle prescrizioni dettate dal vigente CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022 e, salvo quando non diversamente disposto, ha durata triennale e trova applicazione dal 1 gennaio 2023 in sostituzione, per gli istituti trattati nel presente articolato, di tutti i Contratti integrativi previgenti;
2. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) si applica al personale non dirigente del Comune di Castenaso, in servizio a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco presso altri enti quale strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte e della sua organizzazione interna e nel contempo quale strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità nonché di valorizzazione delle differenze nell'organizzazione del lavoro e valorizzazione delle eccellenze;
3. Il Contratto non può contenere norme in contrasto con le leggi, con i Contratti collettivi nazionali del comparto Funzioni locali, o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente;
4. Ai sensi dell'art. 7 del vigente CCNL, il Contratto integrativo disciplina tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, relativi alla produttività/performance, al sistema delle indennità nonché alla definizione operativa delle procedure finalizzate alla crescita professionale ed economica del personale dipendente. Le risorse decentrate sono costituite annualmente dall'Ente e le relative modalità di utilizzo sono stabilite, declinando le disposizioni del presente Contratto, mediante specifico accordo annuale tra le parti;
5. Eventuali controversie interpretative sulle clausole contrattuali, sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti che sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, fatta salva diversa determinazione delle parti contraenti.

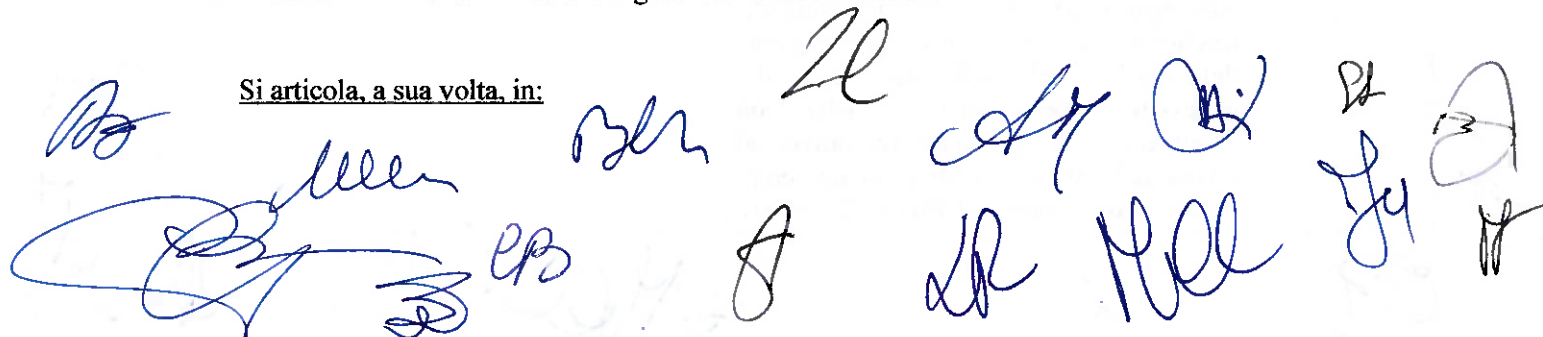
Art. 2 - Durata

4. Il presente CCI - PARTE NORMATIVA ha durata triennale dalla data di sottoscrizione, fermo restando il principio di ultrattività dei contratti decentrati nelle more dei rinnovi.
5. Con cadenza annuale sono rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito in sede di CCI - PARTE ECONOMICA fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Art. 3 - Relazioni sindacali

1. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni con gli interessi dei lavoratori; si migliora la qualità delle decisioni assunte; si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

Si articola, a sua volta, in:



Articolazione	Termini	Contenuti
<u>Partecipazione</u>	finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi.	
<u>Informazione</u>	Sono oggetto di informazione preventiva tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa art. 5 e 7 del CCNL 2022, costituendo presupposto per la loro attivazione e la stessa deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.	l'informazione è imprescindibile in tutte le materie che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendone il presupposto per l'attivazione, per una piena partecipazione dei soggetti sindacali. Sono altresì oggetto di informazione: • tutte le determinazioni o deliberazioni inerenti argomenti rientranti nel confronto o nella contrattazione, • le determinazioni e gli atti relativi all'organizzazione degli uffici e del lavoro ai sensi dell'art. 6 comma 1 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. • trasmissione di report sintetici semestrali relativamente alla liquidazione delle indennità accessorie e del lavoro straordinario
<u>Confronto</u>	a seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il tavolo di confronto è convocato con le medesime modalità previste per la contrattazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.	i contenuti della contrattazione sono quelli previsti dall'art. 5 comma 3 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022
<u>Organismo Paritetico per l'Innovazione</u>	È istituito presso le Amministrazioni con più di 70 dipendenti in servizio l'Organismo Paritetico per l'innovazione, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 2022, in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare	

Per

Il

mx

Al

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

3. In presenza di rapporti di lavoro a tempo parziale, il premio è corrisposto in misura proporzionale al regime orario adottato. Ai sensi dell'art. 62 comma 11 del vigente CCNL, in sede di condivisione degli obiettivi di PEG con la struttura di riferimento il Responsabile individua gli obiettivi per i quali i dipendenti a tempo parziale partecipano alla suddivisione dei premi di performance organizzativa in modo non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
4. I premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 80 co. 2 lett. a, b CCNL 16/11/2022) sono stabiliti con riferimento all'ammontare delle risorse a ciò destinate annualmente dalla contrattazione integrativa ed alla categoria di appartenenza con le modalità e secondo i parametri definiti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance e sono erogati annualmente entro il mese di giugno dell'anno successivo.
5. Le somme relative alla performance individuale non erogate a seguito di valutazioni non sufficienti, sono redistribuite con destinazione prioritaria alla differenziazione del premio prevista dall'art. 69 del CCNL.
6. Ai fini del conseguimento degli obiettivi di performance individuale e organizzativa si fa riferimento al regolamento del Sistema di Misurazione e valutazione adottato dell'Ente. La completezza del processo valutativo è assicurata dai Responsabili apicali che informano i propri collaboratori degli obiettivi di PEG, assegnando a ciascuno, uno o più obiettivi individuali o collettivi. I responsabili nel corso dell'esercizio verificano secondo le procedure stabilite, lo stato di conseguimento degli stessi, discutendo le cause di eventuali ritardi e/o scostamenti dai programmi e concordando possibili misure di miglioramento in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Art. 6 - La disciplina ordinaria e straordinaria delle progressioni fra aree

- Le progressioni fra le aree, come operativamente declinate nel seguente articolo, devono essere previamente individuate nel programma triennale del fabbisogno del personale;

Disciplina ordinaria:

- In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n.165/2001, nel rispetto del programma triennale del fabbisogno del personale, le progressioni tra le aree avvengono tramite procedura comparativa regolamentata dall'Ente e basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e tipologia incarichi rivestiti.

Disciplina transitoria:

- In via transitoria, e comunque entro il termine del 31.12.2025, l'ente potrà attivare l'istituto di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 2019-2021. In tal caso, dovrà prevedere nel programma triennale del fabbisogno del personale lo svolgimento delle progressioni fra Aree per i dipendenti in possesso dei requisiti indicati nella **tabella C** del CCNL sopra richiamato, di seguito riportata:

Progressioni fra Aree	Requisiti
Da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	a) Assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione
Da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) Diploma di scuola secondaria di II grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione oppure b) Assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'Area degli operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione

	proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.	
<u>Sicurezza sul lavoro RLS</u>	L'Ente attua le disposizioni di cui al D.Lgs. 81/08 in materia di formazione obbligatoria dei Rappresentati dei lavoratori per la sicurezza ai sensi dell'art. 37, commi 10 e 11 della normativa sopra citata. L'Ente si impegna ad individuare locali disponibili destinati all'esercizio dell'attività di RLS di cui all'art. 50 del D.Lgs. 81/08.	
<u>RSU</u>	L'amministrazione autorizza le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. all'utilizzo della posta elettronica istituzionale per favorire l'informazione e la comunicazione ai dipendenti. L'amministrazione comunica annualmente alla R.S.U. e alle OO.SS. l'elenco dei locali idonei per lo svolgimento di assemblee sindacali. Le disposizioni del presente articolo si concorda che siano immediatamente applicabili nel rispetto delle prerogative delle libertà e diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n.300/1970).	
<u>Contrattazione collettiva integrativa</u>	L'amministrazione autorizza le R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. all'utilizzo della posta elettronica istituzionale per favorire l'informazione e la comunicazione ai dipendenti. L'amministrazione comunica annualmente alla R.S.U. e alle OO.SS. l'elenco dei locali idonei per lo svolgimento di assemblee sindacali. Le disposizioni del presente articolo si concorda che siano immediatamente applicabili nel rispetto delle prerogative delle libertà e diritti sindacali previsti dallo Statuto dei Lavoratori (Legge n.300/1970).	i contenuti della contrattazione sono quelli previsti dall'art. 7 comma 4 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022

3. le parti convengono che, con cadenza annuale, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente Contratto, mediante incontro e con riferimento a tutti gli istituti disciplinati.

Art. 4 - Classificazione del personale

- Ai sensi dell'art. 12 del CCNL vigente, il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori;
 - Area degli Operatori esperti;
 - Area degli Istruttori;
 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
- L'Ente ha individuato e dettagliato i profili professionali appartenenti alla propria dotazione organica e gli esiti, approvati con delibera n. 44 del 30/03/2023, materia soggetta al solo confronto con le organizzazioni sindacali.

Art. 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

- L'esito della valutazione della performance organizzativa ed individuale effettuata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, costituisce il riferimento esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei relativi premi.
- Alla luce del Sistema di Misurazione e valutazione adottato dall'Ente con deliberazione di giunta comunale n. 165/2022 al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alla incentivazione della performance previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including "LC", "Com", "M", "G", "S", "H", "B", "C", "A", "P", "M", "G", "S", "H", "B", "C", "A", "P"]

Progressioni fra Aree	Requisiti
Da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (EQ)	a) Laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione oppure b) Diploma di scuola secondaria di II grado e almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione

- Verificati i requisiti di accesso alla procedura, saranno oggetto di valutazione i criteri di seguito indicati, in possesso del candidato al momento della scadenza del bando, considerati singolarmente:

a) Esperienza maturata nell'area di provenienza (max 30 punti)		b) Titolo di studio (Max 20 punti)		c) Competenze professionali (Max 45 punti)
Periodo	Punteggio	Tipologia	Punteggio	Colloquio
Fino a 8 anni	10	Diploma	10	Colloquio vertente sulle tematiche attinenti le attività da svolgersi presso il Settore/Servizio di destinazione e sarà teso a verificare le peculiarità professionali, conoscenze tecniche e giuridiche specifiche, capacità di sviluppare ragionamenti dei candidati.
Da 9 a 15 anni	15	Laurea Triennale	12	
Da 16 a 20 anni	20	Laurea Magistrale	16	
Oltre i 20 anni	30	Master/Dottorato	20	
Esperienza maturata nel servizio di provenienza (max 5 punti)				
Fino a 5 anni	3			
Oltre i 5 anni	5			

- Esperienza maturata nell'area e nel servizio di provenienza, anche a tempo determinato (massimo 30 punti, qualora il candidato abbia oltre 20 anni di servizio, elevabili di ulteriori 5 punti, se maturata nel servizio di provenienza)
- Titolo di studio (massimo 20 punti)
- Competenze professionali valutate attraverso l'espletamento di un colloquio (massimo 45 punti)

A parità di punteggio complessivo precede, secondo il seguente ordine, il dipendente che:

- ha maturato maggiore permanenza nella posizione giuridica precedente a quella di nuova acquisizione;
- ha la maggiore età anagrafica;
- ha abilitazioni professionali attinenti al ruolo con superamento dell'esame finale;
- ha un'attribuzione di specifiche responsabilità ex CCNL 21/05/2018 per un minimo di un anno

La progressione effettuata ai sensi dell'art. 13 comma 6 del vigente CCNL decorre dalla prima data utile successiva all'approvazione degli atti.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a smaller one, then a signature that appears to be 'Ber', and another that looks like 'A'. To the right of these are more initials, including 'Mol', 'Ju', 'm', and 'S'. On the far right, there is a vertical signature and a circular stamp or mark.

Art. 7 - Progressioni economiche all'interno delle aree

1. Ai sensi dell'art. 14 del vigente CCNL, nonché dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, che viene definita nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento per area contrattuale ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett.c). Qualora in un'area contrattuale gli aventi diritto siano solo una unità, la progressione viene garantita a tale unità e si procede alla decurtazione sulle aree più numerose, al fine di rispettare complessivamente il limite; se ancora lo stesso non vien rispettato si procede eliminando una posizione sull'area di livello più elevato. Le risorse stabilite dall'accordo annuale per i differenziali stipendiali sono destinate tenendo conto della misura del differenziale e degli aventi diritto per ciascuna area contrattuale.
2. L'attribuzione della ex progressione economica orizzontale, ora differenziale stipendiale, solo per l'anno 2023 avrà decorrenza dal **1 (primo) aprile 2023** in quanto le "nuove" categorie e i "nuovi" differenziali stipendiali, essendo stati istituiti a partire da aprile 2023, non possono comunque avere una decorrenza anteriore a tale data.
3. Possono partecipare alle progressioni economiche all'**interno delle aree** i dipendenti, compresi i Funzionari EQ, che alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento che:
 - siano titolari di contratto di lavoro a tempo indeterminato (il personale comandato o distaccato presso altri enti, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente titolare del rapporto di lavoro richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio);
 - non abbiano riportato negli ultimi due anni e nell'anno corrente provvedimenti disciplinari superiori alla multa (in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione viene sospesa fino alla conclusione del procedimento);
 - abbiano maturato, alla data di decorrenza della progressione, un'anzianità nello stesso livello economico di almeno **tre anni di servizio**.
Ai fini della maturazione dell'anzianità economica, il rapporto di lavoro a tempo parziale è equiparato al rapporto di lavoro a tempo pieno e, per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro, nell'anzianità di economica si considera anche quella pregressa;
4. Le progressioni economiche sono attribuite fino alla concorrenza del numero fissato per ciascuna area contrattuale, sulla base di apposita graduatoria dei partecipanti alle progressioni orizzontali;
5. La graduatoria per ciascuna area contrattuale è formata mediante l'attribuzione dei seguenti punteggi:
 - A) la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, nell'eventualità in cui non sia stato possibile effettuare una valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una annualità. A tale criterio viene attribuito un punteggio massimo di **60 punti** come da seguente tabella:

Media ultimo triennio	Punteggio
Fino a 44	25 punti
Da 45 a 49	35 punti
Da 50 a 54	45 punti
Da 55 a 57	55 punti
Da 58 a 60	60 punti

Ai sensi dell'art. 14 comma 2, lett. d).1 del CCNL 2019-2021 vengono prese in considerazione le ultime 3 valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime 3 valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile, effettuare la valutazione a causa di assenze dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Per le schede di valutazione del personale inquadrato nell'Area degli "Operatori Esperti", considerando la diversità del punteggio massimo attribuibile in ciascuna scheda di valutazione pari a 25 punti rispetto a quella in uso alle altre Aree professionali, dal regolamento vigente fino al 31/12/2022 è di 25 punti, le stesse verranno ricalibrate in 60mi fino alla completa equiparazione delle altre aree.

Quanto previsto sopra in ordine agli operatori esperti, trova applicazione anche nei confronti dei Responsabili di Area, stante la diversità della scheda di valutazione che verrà comunque adeguata in 60mi in corso della procedura.

- B) l'esperienza professionale (ovvero anni di servizio calcolati dalla data di prima assunzione) nel medesimo profilo professionale o equivalente, alla data di attribuzione del differenziale, anche a tempo determinato e/o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali fino al massimo di **35 punti**, come da seguente tabella:

Anni	Punteggio
Fino a 5 anni	10 punti
Da 6 a 10 anni	15 punti
Da 10 a 20 anni	20 punti
Oltre i 20 anni	35 punti

- C) Capacità culturali e professionali acquisite attraverso la partecipazione ad un corso di formazione nell'ultimo triennio. Criterio a cui vengono attribuiti **5 punti**

6. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni il punteggio ottenuto ai sensi dei criteri di cui sopra, è aumentato del 3%;
7. A parità di punteggio complessivo precedono coloro che:
- non hanno conseguito progressioni economiche da più anni;
 - hanno avuto una media di valutazione performance negli ultimi tre anni più alta;
 - hanno un'anzianità di servizio più alta nell'area contrattuale;
 - hanno un'età anagrafica superiore.
8. Per l'anno in corso 2023, l'incidenza prevista per il criterio di cui alla **lettera C** del comma 5 del presente contratto, attribuita alle capacità culturali e formative per la valorizzazione professionale dei dipendenti, sarà attribuita equamente per tutti i dipendenti considerando un punteggio di 5 punti. Le parti si impegnano a sensibilizzare il personale dipendente sull'importanza della formazione e dell'incremento delle proprie capacità, assumendo l'impegno per l'annualità 2024 di valorizzare in misura crescente tale criterio, fino al riconoscimento di un punteggio massimo di punti 10 (scala progressiva 5-10), inserendo nel piano della formazione (parte integrante della programmazione PIAO) i percorsi formativi garantiti a tutti i dipendenti, compatibili con l'orario di lavoro e l'organizzazione delle attività nelle singole Aree Organizzative. Tale punteggio potrà essere ulteriormente incrementato nelle annualità successive. A partire dal 2024 al dipendente non inserito nel piano di formazione e che in corso d'anno abbia segnalato con comunicazione formale al proprio responsabile la volontà di partecipare ad un percorso formativo, sarà comunque garantito il massimo punteggio in caso di mancato o di negativo riscontro del responsabile di area privo di motivazione in ordine alla discrezionalità e all'organizzazione delle attività dei servizi di competenza, o ancora valutazione effettuata nel merito dell'attinenza del percorso formativo proposto.
9. Ai sensi dell'art. 14 del CCNL il numero dei differenziali stipendiali è oggetto di contrattazione collettiva come previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c) in coerenza con le risorse previste e finanziate. Se non diversamente stabilito, ai fini della determinazione del numero delle progressioni, il comune di Castenaso suddivide tali risorse nei raggruppamenti per Area: Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari EQ in proporzione al rispettivo costo dei possibili "differenziali stipendiali" applicabile al numero dei dipendenti aventi i requisiti per accedere alle graduatorie, in servizio all'inizio dell'anno di applicazione dell'istituto.

La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area, in ordine decrescente. I singoli resti non utilizzati, qualora insufficienti a finanziare un'ulteriore "differenziale stipendiale" in ordine di graduatoria per singolo raggruppamento, verranno destinati ad incrementare il budget assegnato al raggruppamento relativo all'area precedente. Eventuali ulteriori resti non utilizzati resteranno a disposizione del Fondo per la produttività.

Si prenda ad esempio la seguente tabella, ipotizzando un budget di € 10.000 a fronte di un costo totale delle possibili progressioni relative a tutti i dipendenti aventi i requisiti, pari ad € 21.050:

Categoria	N. dipendenti che hanno i requisiti di accesso	Costo totale dei possibili differenziali	Quota del differenziale stipendiale	N. dipendenti che ottengono la progressione	TOTALE quota per Area
Operatore	5	€ 2.750,00	€ 550,00	3	€ 1.650,00
Operatore Esperto	1	€ 650,00	€ 650,00	1	€ 650,00
Istruttore	15	€ 11.250,00	€ 750,00	8	€ 6.000,00
Funzionario ed EQ	4	€ 6.400,00	€ 1.600,00	1	€ 1.650,00
Totale		€ 21.050,00			€ 9.900,00

Art. 8 - Determinazione del Fondo annuale delle risorse decentrate

1. In coerenza con i vincoli di bilancio, con gli strumenti di programmazione economico finanziaria e nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, l'ente costituisce annualmente il Fondo delle risorse decentrate in base al combinato disposto di cui agli artt. 79 del vigente CCNL e 67 del CCNL del 21 maggio 2018.
2. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa. La integrazione eventuale della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 79 del CCNL 2022 è decisa sulla base della disponibilità delle risorse nel bilancio preventivo e dello spazio rispetto il limite complessivo annuo del salario accessorio.

Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro

1. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del vigente CCNL, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività implicanti il maneggio di valori e/o esposte a disagio o rischi per almeno la metà della giornata lavorativa attestata dal Responsabile dell'area competente.
2. Per le attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi compete un'indennità giornaliera determinata al comma 5.
3. Il grado di disagio viene valutato sulla base della tipologia di utenza, degli orari articolati, di elementi di criticità ambientale (a titolo esemplificativo: estensione territoriale; attività diverse da quelle ritenute rischiose, in relazione all'uso di strumenti, apparecchiature, attrezzature di utilizzo disagiata; prestazione su più sedi differenti; articolazione oraria settimanale o plurisettimanale variabile o minor flessibilità oraria richiesta dalla peculiarità del servizio) e non compensate con altro istituto.
4. Per le attività che comportino maneggio di valori di cassa, compete un'indennità giornaliera di € 3,10 ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni determinanti il maneggio di denaro in contante sopra la soglia di valore medio mensile per singolo dipendente di € 500,00. Tali dipendenti devono

essere formalmente incaricati della funzione di “agenti contabili”, e l’indennità è dovuta per le sole giornate nelle quali sono effettivamente adibiti a tali servizi. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l’effettiva individuazione degli aventi diritto, sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area di assegnazione del dipendente. L’erogazione dell’indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene *semestralmente*, in unica soluzione, sulla base dei dati attestati dal Responsabile di Area e trasmessi, per la liquidazione delle competenze all’Ufficio risorse Umane.

5. A decorrere dal 1 gennaio 2023, i dipendenti come sotto individuati, che svolgono un’attività caratterizzata in maniera apprezzabile da almeno una delle tre fattispecie previste (rischio, disagio, maneggio valori), percepiscono l’indennità condizioni di lavoro alle condizioni e nella misura indicata nella tabella seguente:

Area	Profilo Professionale	Particolari condizioni lavoro	Indennità giornaliera
Tecnica e Patrimonio	Operatori Esperti	Presso il magazzino comunale	€ 4,00
		Presso il cimitero comunale	€ 4,20
	Istruttori tecnici	Impiegati in prestazioni fornite in ambiente esterno	€ 2,90
	Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari EQ dell’Area Tecnica e Patrimonio	Impiegati nello svolgimento di sopralluoghi in ambiente esterno in condizioni di difficoltà determinate dalle condizioni meteorologiche avverse conclamate dall’apertura del COC	€ 4,50
	Operatori esperti e Istruttori assegnati al Front Office	Esposizioni a situazioni di disagio connesse all’utenza, in relazione al servizio ed alle particolari modalità di prestazione lavorativa	€ 2,90
Servizi di comunità	Istruttori assegnati in Biblioteca	Articolazione dell’orario di lavoro finalizzata a garantire un’ampia fruibilità del servizio da parte dell’utenza	€ 2,90
	Istruttori amministrativi Addetti Front Office dell’U.O. Servizi Sociali	Rapporto con utenza di riferimento	€ 2,90
	Assistenti Sociali	Rapporto con utenza di riferimento	€ 4,00
	Istruttori Amministrativi assegnati all’U.O. Servizi scolastici	Rapporto con utenza di riferimento	€ 2,90

Area	Profilo Professionale	Particolari condizioni lavoro	Indennità giornaliera
Polizia Locale	Operatori C.R.O. e Front Office	Esposizioni a situazioni di disagio connesse all’utenza, in relazione al servizio ed alle particolari modalità di prestazione lavorativa	€ 2,90
Bilancio, Controllo di Gestione e Tributi	Istruttori tecnici dell’U.O. Tributi	Impiegati in prestazioni fornite in ambiente esterno	€ 2,90
	Operatori esperti e Istruttori assegnati al Front Office	Esposizioni a situazioni di disagio connesse all’utenza, in relazione al	€ 2,90

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including "Bgn", "ZL", "Mx", and several other illegible signatures.]

Area	Profilo Professionale	Particolari condizioni lavoro	Indennità giornaliera
	con rapporto con il cittadino	servizio ed alle particolari modalità di prestazione lavorativa	
	Istruttori contabili dell'U.O. Bilancio	Formazione erogata ai colleghi sulla contabilità dell'Ente Locale e sugli applicativi in uso all'Ente per la sua attuazione	€ 2,90
Innovazione e servizi al cittadino	Operatori esperti e Istruttori assegnati al Front Office dell'U.O. Servizi Cimiteriali	Rapporto con utenza di riferimento	€ 2,90
	Operatori esperti e Istruttori assegnati al Front Office Servizio U.R.P.	ridotta flessibilità oraria in funzione della peculiarità del servizio	€ 2,50
	Operatori esperti con profilo di Messo comunale	prestazione lavorativa che comportano frequenti spostamenti sul territorio	€ 2,90
Tutte	Operatori esperti, Istruttori, Funzionari con incarico di Agente contabile	Svolgimento di attività comportante maneggio valori da parte di "Agente Contabile" per importi medi mensili superiori a euro 500,00	€ 3,10
	Operatori esperti, Istruttori, Funzionari subdelegati da EQ	Svolgimento di attività comportante maneggio valori in qualità di subdelegato da EQ	€ 2,00

6. Per l'indennità dipendente dalla sussunzione delle condizioni del dipendente in maniera apprezzabile in almeno una delle tre fattispecie individuate (rischio, disagio e maneggio valori) l'indennità giornaliera lorda è dovuta per le sole giornate nelle quali i dipendenti interessati siano effettivamente adibiti a tali servizi. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa, rischi o disagi. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area di assegnazione del dipendente. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, in unica soluzione, sulla base dei dati attestati dal Responsabile di Area e trasmessi, per la liquidazione delle competenze all'Ufficio risorse Umane.

Art. 10 - Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2019-2021 viene erogata al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, con disposizione o ordine del Comandante della Polizia Locale o suo delegato.
2. L'indennità di servizio esterno, dovuta al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa in servizi esterni di vigilanza, è fissata in € 4,00 su base giornaliera.
3. Il Comandante di Polizia Locale quantifica mensilmente le prestazioni lavorative ordinarie giornaliere, in via continuativa, in servizi esterni di vigilanza da parte di ciascun dipendente e ne trasmette le risultanze all'Ufficio Sviluppo Organizzativo e Risorse umane, secondo le istruzioni da questo fornite, ai fini della liquidazione della relativa indennità.
4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

[Handwritten signatures and initials are present below the list items, including a large signature on the left and several initials on the right.]

5. Questo compenso viene corrisposto semestralmente sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste dai commi del presente articolo. La percentuale di attività svolte all'esterno dell'ente deve risultare da strumenti di controllo automatizzato.

Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità e di funzione affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 219-2021 al personale di tutte le Aree, ad eccezione degli incaricati di EQ, può essere riconosciuta una specifica indennità per la significativa rilevanza delle responsabilità concretamente assunte ed esercitate.
2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente una o più fattispecie di responsabilità secondo i seguenti criteri:
 - a) personale dell'Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione in relazione alla attribuzione di responsabilità di unità organizzativa e di procedimenti risultante da specifico atto formale e/o ad altre responsabilità formalmente attribuite, quali responsabilità di piani, progetti, programmi, incarichi di studio, gruppi di lavoro, elaborazione di pareri, e coordinamento operativo: al personale così individuato l'indennità verrà attribuita in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto con la pesatura delle singole posizioni da parte del Responsabile di Area come da prospetto **allegato A**), tra un importo minimo individuale annuo pari ad euro 1.700,00 e un importo massimo individuale annuo pari a euro 2.500,00;
 - b) personale di Area Istruttori con profilo di istruttore amministrativo contabile o istruttore tecnico in relazione ad assegnazione di specifici procedimenti risultante da apposito atto formale e/o ad altre responsabilità formalmente attribuite, quali responsabilità di piani, progetti, programmi, incarichi di studio, gruppi di lavoro, elaborazione di pareri, e coordinamento operativo: al personale così individuato l'indennità verrà attribuita in base al punteggio ottenuto con la pesatura delle singole posizioni da parte del Responsabile di Area come da prospetto **allegato B**), tra un importo minimo individuale annuo pari ad euro 850,00 e un importo massimo individuale annuo pari a euro 1.600,00;
 - c) personale di Area Istruttori con profilo professionale di Capo Operaio, in relazione alle specifiche declaratorie del profilo di appartenenza che prevedono coordinamento di squadre/gruppi di lavoro oppure disposto dall'organizzazione del servizio, anche in relazione ad assegnazione di specifici procedimenti, risultante da apposito atto formale: al personale così individuato l'indennità verrà attribuita in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto con la pesatura delle singole posizioni da parte del Responsabile di Area come da prospetto **allegato C**), tra un importo minimo individuale annuo pari ad euro 600,00 e un importo massimo individuale annuo pari a euro 1.150,00;
 - d) personale delle Aree Operatori Specializzati, Istruttori, Funzionari (che non sia titolare di posizione organizzativa o di altra indennità per specifica responsabilità) al quale sono attribuite con atto formale le specifiche responsabilità indicate nell'art. 84 del vigente CCNL (Ufficiale stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale): al personale così individuato l'indennità verrà attribuita in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto con la pesatura delle singole posizioni da parte del Responsabile di Area come da prospetto **allegato D**), tra un importo minimo individuale annuo pari ad euro 300,00 e un importo massimo individuale annuo pari a euro 400,00;
 - e) personale dell'area Funzionari di vigilanza e istruttori di vigilanza, è prevista un'indennità di funzione, così suddivisa:
 - Vice Comandante Polizia Locale: € 3.000,00
 - indennità di funzione Ispettori: € 2.000,00
 - indennità di funzione Istruttore di vigilanza: € 1.000,00

Tale indennità è riconosciuta a seguito di una relazione dettagliata firmata dal Comandante in cui ne descrive le competenze e la suddivisione.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.]

3. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità deve avvenire con provvedimento adottato dal Responsabile di Area e trasmesso all'ufficio Risorse Umane, costituendo tale nomina il presupposto per il riconoscimento stesso dell'indennità in oggetto. Il provvedimento motivato, a pena di nullità, dovrà indicare in modo dettagliato le specifiche responsabilità che danno diritto alla corresponsione dell'indennità, nonché decorrenza ed il termine.
4. Gli incarichi per specifiche responsabilità decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati.
5. **L'indennità per specifiche responsabilità non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata**, e avviene una contestuale decurtazione o totale assenza retributiva. A tal fine non si considerano assenze: permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento di funzioni di Giudice popolare; permessi per particolari motivi personali e familiari e permessi di cui ad art. 4 c.1 della L. n. 53/2000 (La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa); congedi retribuiti per malattia figlio; permessi di cui all'art. 33 c.6 della L. n. 104/1992; terapie salvavita e malattia per gravi patologie; infortunio sul lavoro; donazioni sangue e midollo osseo; permessi sindacali e RLS.
6. L'erogazione, a partire dal 2024, avviene con cadenza mensile ed è sospesa in caso di revoca dell'incarico debitamente motivato o di cambio, anche temporaneo, delle relative mansioni, che dovrà essere comunicato tempestivamente indicandone la motivazione dal Responsabile di Area ai dipendenti interessati ed alle OO.SS e RSU.
7. La quota del Fondo per le risorse decentrate da destinare annualmente al finanziamento dei compensi per le specifiche responsabilità di cui alle lettere a), b), c) e d) del precedente comma 2 è fissata dalla contrattazione integrativa dell'ente, di norma all'inizio dell'anno di riferimento. La somma erogata per le relative indennità non deve superare tale tetto massimo.
8. Nell'ambito di tali risorse, La conferenza di servizi, sulla base delle proposte effettuate di Responsabili di Area, individua il numero e la tipologia delle posizioni di lavoro caratterizzate dall'assunzione di specifiche responsabilità ai sensi delle lettere a), b), c), e d) del precedente comma 2, dandone informazione alle OO.SS e alla RSU. Qualora non sia definita la relativa quota del Fondo Risorse Decentrate, la conferenza dei servizi effettua l'individuazione con riferimento alle somme a ciò destinate nell'anno precedente, dando atto dell'eventuale proposta di accrescimento del relativo budget da negoziarsi in sede di contrattazione annuale.

Allegato A) Prospetto pesatura indennità specifiche responsabilità di Funzionari

Scheda per attribuzione a Responsabili U.O. dell'indennità per specifiche responsabilità AREA FUNZIONARI (CCNL 2022 Art. 84, comma 1)						
DIPENDENTE:						
AREA:				U.O.:		
POSIZIONE:						
n.	specifiche responsabilità formalmente attribuite	peso		criteri per l'attribuzione del punteggio	punteggio	descrizione sintetica
		min	max			
1	Responsabilità di struttura (Servizio/U.O.)	35	60	livello di complessità organizzativa della struttura e del numero di collaboratori		
2	Altre responsabilità formalmente attribuite: responsabilità di piani/progetti/ programmi/incarichi di studio/gruppi di	15	25	livello di complessità, dinamicità, evoluzione delle disposizioni normative, delle procedure tecniche, tecnologiche, prof.li e		

	lavoro/elaborazione pareri			procedurali		
3	Responsabilità di procedimenti, adozione di provvedimenti, gestione di risorse finanziarie e strumentali	10	15	grado di rilevanza ed importanza in relazione agli obiettivi dell'ente		
TOTALE PESO		60	100		0	
Classi:				Da 60 a 70	€ 1.700,00	
				Da 71 a 84	€ 1.950,00	
				Da 85 a 95	€ 2.120,00	
				Da > 95	€ 2.500,00	

Allegato B) Prospetto pesatura indennità specifiche responsabilità di Istruttori

Scheda per attribuzione a Responsabili U.O. dell'indennità per specifiche responsabilità AREA ISTRUTTORI (CCNL 2022 Art. 84, comma 1)						
DIPENDENTE:						
AREA:				U.O.:		
POSIZIONE:						
n.	specifiche responsabilità formalmente attribuite	peso		criteri per l'attribuzione del punteggio	punteggio	descrizione sintetica
		min	max			
1	Responsabilità di procedimenti	10	20	livello di complessità /responsabilità del procedimento		
2	Altre responsabilità formalmente attribuite: responsabilità di piani/progetti/ programmi/incarichi di studio/gruppi di lavoro/elaborazione pareri	10	20	grado di rilevanza ed importanza in relazione agli obiettivi dell'ente		
3	Complessità normativa, tecnica, tecnologica, professionale e procedurale/ procedimenti gestiti	10	20	Livello di complessità/dinamicità/evoluzione delle disposizioni normative, delle procedure tecniche, tecnologiche, prof.li e procedurali		
TOTALE PESO		30	60		0	
Classi:				Da 30 a 40	€ 850,00	
				Da 41 a 50	€ 1.000,00	
				Da 51 a 60	€ 1.600,00	

Allegato C) Prospetto pesatura indennità specifiche responsabilità di Operatori esperti – Capo operaio

Scheda per attribuzione a Responsabili U.O. dell'indennità per specifiche responsabilità AREA OPERATORI ESPERTI (CCNL 2022 Art. 84, comma 1)						
DIPENDENTE:						
AREA:				U.O.:		
POSIZIONE:						
n.	specifiche responsabilità formalmente attribuite	peso		criteri per l'attribuzione del punteggio	punteggio	descrizione sintetica
		min	max			
1	Responsabilità o gestione squadra operai	10	20	livello di complessità /responsabilità del procedimento	20	E' responsabile dell'operato del personale operaio e controlla puntualmente l'operato delle ditte appaltatrici di servizi e lavori. E' attribuito il ruolo di preposto ai sensi del D.Lgs. 81/2008

Handwritten signatures and initials:
 - Top right: "all" (vertical)
 - Middle right: "ll"
 - Bottom right: "mk."
 - Far right: "Ben"
 - Bottom left: "Bz"
 - Bottom center: "AS"
 - Bottom right: "A", "Z", "H", "M", "L", "J", "N", "S", "F"

Allegato D) Prospetto pesatura indennità specifiche responsabilità di Istruttori – Ufficiale Stato Civile ed Anagrafe

DIPENDENTE:

AREA:

U.O.:

POSIZIONE:

n.	specifiche responsabilità formalmente attribuite	peso		criteri per l'attribuzione del punteggio	punteggio	descrizione sintetica
		min	max			
1	Responsabilità di procedimenti	10	20	livello di complessità /responsabilità del procedimento	20	Responsabilità istruttoria e firma del provvedimento finale costitutivo di diritti civili
2	Responsabilità civile, amministrativa e penale nei rapporti con le istituzioni giurisdizionali quali Prefetture, TAR e Consiglio di Stato	10	20	grado di rilevanza in relazione alla tipologia di effetti dei provvedimenti finali che perfezionano in capo al cittadino la capacità giuridica e di agire	20	Responsabilità diretta relativamente al contenuto di ogni provvedimento adottato e al procedimento svolto nell'ambito delle proprie funzioni
3	Complessità normativa dei procedimenti gestiti	10	20	Livello di complessità/dinamicità/evoluzione delle disposizioni normative, delle procedure tecniche, tecnologiche, prof.li e procedurali	20	I procedimenti anagrafici e di stato civile sono regolati da un apparato normativo complesso e costantemente in divenire. I servizi anagrafici e di stato civile sono oggetto di una crescente integrazione informatica a livello nazionale, implementazione che richiede e richiederà una buona conoscenza dei nuovi strumenti che saranno attivati.
TOTALE PESO		30	60		60	
Classi:				Da 30 a 40	€ 300,00	
				Da 41 a 50	€ 350,00	
				Da 51 a 60	€ 400,00	

Classi:

Da 30 a 40

Da 41 a 50

Da 51 a 60

Art. 12 - Indennità di reperibilità

1. In base all'art. 24 del CCNL 21/05/2018, per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità remunerato con la somma di € 12,33 per 12 ore al giorno a decorrere dal 1 gennaio 2023. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Per quanto non stabilito nel presente articolo, si fa rinvio all'art. 24 del CCNL 2019-2021.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti anche volontari. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 12 volte per un numero massimo di 6 mesi all'anno.
3. Qualora si verifichi la necessità, in via eccezionale, di garantire il servizio di pronta reperibilità senza un numero adeguato di operatori, superando quindi il limite di turni cui al comma 2, si procede all'elevazione della misura dell'indennità in relazione ai soli servizi eccedenti la fascia ordinaria come da tabella sotto riportata

Servizi mensili	Fascia	Valore per periodo di 12 ore
Fino a 6	Ordinaria	€ 12,33
Oltre i 6 e fino a 8	Extra 1	€ 13,33
Oltre 8 fino a 12	Extra 2	€ 14,33

4. Il Responsabile dell'Area di appartenenza quantifica mensilmente i periodi e le ore di servizio di pronta reperibilità effettivamente svolto da ciascun dipendente e ne trasmette le risultanze all'Ufficio Personale, secondo le istruzioni da questo fornite, ai fini della relativa liquidazione.

Art. 13 - Indennità di turno e lavoro nel giorno di riposo settimanale o festivo, riduzione di orario

1. In riferimento all'indennità di turno, si rimanda integralmente a quanto disposto dall'art. 30 del CCNL 2022.
2. A decorrere dall'annualità 2024, sulla base delle analisi realizzate dall'U.O. personale sull'orario lavorativo, verrà presentata alle OO.SS. e alle RSU una proposta di eventuale ripristino dell'orario a 36 ore per il personale turnista.
3. In riferimento all'attività prestata in giorno festivo e di riposo settimanale, si rimanda integralmente a quanto disposto dall'art. 24 co. 1 del CCNL 14 settembre 2000. In ogni caso è garantita la fruizione del riposo compensativo con le modalità fissate dal CCNL.

Art. 14 - Utilizzo Proventi delle violazioni al Codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 2019-2021 una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di:
 - a. Per il 25% a contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
 - b. Per il 50% a erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. La ripartizione delle somme previste disponibili avviene annualmente in sede di bilancio di previsione su proposta del Comandante della Polizia Locale.

Art. 15 - Incentivi per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate

1. Gli incentivi per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI, ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145.
2. Ai suddetti incentivi si applicano le decurtazioni di cui all'art. 20, comma 1 del presente contratto decentrato

Art. 16 - Differenziale del premio individuale

Ai sensi dell'art. 81 del CCNL il numero dei differenziali del premio individuale è oggetto di contrattazione collettiva come previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c) in coerenza con le risorse previste e finanziate.

Se non diversamente stabilito, ai fini della determinazione del numero dei differenziali del premio individuale, il comune di Castenaso suddivide tali risorse ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, attribuita una maggiorazione del premi individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

Al 5% dei dipendenti che nella performance individuale ottengono una valutazione superiore al 90% del punteggio massimo conseguibile, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Ai fini dell'attribuzione del differenziale si tiene conto dei seguenti criteri:

- a) ai fini del presente articolo, si intende valutato positivamente il personale che abbia ottenuto una valutazione individuale superiore al 90% del punteggio massimo conseguibile
- b) il numero di dipendenti corrispondente al 5% del personale di cui al comma 1, è arrotondato per eccesso (all'unità superiore);
- c) i punteggi sono attribuiti rapportando le valutazioni individuali su base 100;
- d) si procede ad attribuire il differenziale in ordine di punteggio decrescente e fino ad esaurimento del contingente;
- e) a parità di punteggio si attribuisce il premio al dipendente con la più alta media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti
- f) in caso di ulteriore parità, in premio spetta al dipendente con maggiore anzianità di servizio nell'ente.

Art. 17 - Entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 e dai Piani di razionalizzazione

1. Ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 67 comma 3 lett. a) del CCNL 2018 e n. 79 comma 2 lett. a) del vigente CCNL si conferma per gli enti locali la facoltà, già prevista nel CCNL 1/04/1999, di destinare al fondo delle risorse decentrate una quota delle entrate e dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997.
2. La quota di entrate e risparmi che confluisce nel fondo è definita annualmente in sede di contrattazione integrativa entro il limite massimo del 50% delle somme introitate dall'Ente, oneri riflessi inclusi, e viene di norma erogata al gruppo di lavoro direttamente coinvolto nella realizzazione delle attività che concorrono alla realizzazione delle entrate, in base alla valutazione dei contributi individuali. I dipendenti facenti parte del gruppo di lavoro sono previamente individuati e successivamente valutati con appositi atti del Responsabile di Area.
3. Per il principio della omni-comprendività della retribuzione, tali compensi non spettano ai titolari di posizione organizzativa.

Art. 18 - Correlazione dei premi con altri incentivi/compensi

1. Allo scopo di riequilibrare i premi di performance, nel caso in cui un dipendente percepisca altre forme di incentivi o compensi, si prevede la quantificazione annuale del tetto degli incentivi, inteso come somma tra premi e altre forme di incentivi o compensi, superato il quale i premi di performance organizzativa e individuale sono progressivamente ridotti come da tabella sottostante:

Importo		Riduzione
Da	A	
€ 5.000,00	€ 6.000,00	-30%
€ 6.000,00	€ 7.000,00	-50%
€ 7.000,00	€ 8.000,00	-70%
Oltre € 8.000,00		-80%

La quota parte che residua da decurtazione è destinata alla performance degli altri dipendenti.

2. Per altri incentivi o compensi si intendono quelli elencati all'art. 18 comma 1 lett. b) ed h) del CCNL 21/05/2018, nonché dalle successive disposizioni normative intervenute in materia. A titolo esemplificativo, rientrano in questo ambito: compensi ISTAT, incentivi per funzioni tecniche, compensi legali, compensi per condono edilizio; recupero evasione tributaria; concorrono al tetto anche i compensi individuali derivanti dalle entrate realizzate ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997;
3. Non concorre al tetto il differenziale del premio individuale di cui al precedente art.16.
4. Ai fini del calcolo del tetto di cui al comma 1 si considerano gli incentivi o compensi percepiti nell'anno relativo alla performance oggetto di valutazione, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente.
5. Le somme non distribuite ai sensi del presente articolo, rientrano nella disponibilità di risorse da assegnare agli altri dipendenti.

Art. 19 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

1. In base a quanto previsto dall'art. 16 e successivi del CCNL vigente 2022, viene destinata alla retribuzione di risultato dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione una quota pari al 21% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli Incarichi di Elevata Qualificazione assegnati. I risparmi, realizzati per gli effetti applicativi della correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, alimentano la disponibilità delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato complessive.
2. La misura della retribuzione di risultato degli Incarichi di Elevata Qualificazione è determinata proporzionalmente al punteggio di valutazione annuale ottenuto in ragione del budget complessivo annuo stanziato;
3. Ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato spettano anche i trattamenti accessori previsti dall'art. 20 del CCNL Funzioni Locali dal 16/11/2022.

Art. 20 - Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione

1. La retribuzione di risultato spettante agli incaricati di Incarichi di Elevata Qualificazione sarà oggetto di riduzione nel caso in cui, nell'anno di valutazione della performance, tali dipendenti abbiano percepito ai sensi della specifica disciplina vigente, altri compensi tra quelli previsti, in modo esemplificativo e non esaustivo dall'art. 20 del CCNL 2022, secondo lo schema riportato nella tabella seguente (i risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione):

Compensi art. 20 del CCNL 2022 calcolati al lordo degli oneri a carico dell'Ente				Percentuale di abbattimento risultato
fino a			€ 5.000,00	0%
Da	€ 5.000,00	a	€ 6.000,00	15%
Da	€ 6.000,00	a	€ 9.000,00	35%
oltre	€ 9.000,00			50%

Art. 21 - Miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti possono incontrarsi per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
2. L'Amministrazione è tenuta, quale soggetto titolare del rapporto di lavoro, a dare completa attuazione agli adempimenti previsti dalla legislazione che regola l'intera materia (D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni) ed in particolare all'elaborazione del documento che valuti tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori con il pieno coinvolgimento degli RLS.
3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti possono incontrarsi annualmente per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 22 - Incentivazione per il personale scolastico

1. Nei confronti del personale educativo continuano ad essere riconosciute le indennità professionali di cui all'art. 37, comma 1, lett. c) e d), del CCNL del 6.07.1995, come integrate dall'art. 6 del CCNL 5.10.2001 e all'art 31, comma 7, del CCNL 14.9.2000, secondo la disciplina ivi prevista.
2. Dalla data di decorrenza del nuovo inquadramento, di cui all'art. 13, comma 1 (Norma di prima applicazione), le indennità professionali di cui al comma 1, sono incrementate di un importo pari ad euro 200 annui lordi.

Art. 23 - Incentivazione per le funzioni tecniche

1. L'amministrazione si impegna ad adottare un apposito regolamento disciplinante gli incentivi per le funzioni tecniche sia con riferimento alle risorse accantonate in vigenza del D.Lgs. 50/2016 che con riferimento al nuovo Codice dei Contratti e alla disciplina contenuta all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023.
2. Le somme dovranno essere incluse nel fondo risorse decentrate dell'anno in cui l'incentivo risulta maturato, come da vigente CCNL Funzioni Locali, e la liquidazione delle stesse potrà avvenire solo previa contrattazione decentrata integrativa;
3. I compensi di cui al presente articolo non possono superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito.

Art. 24 – Formazione

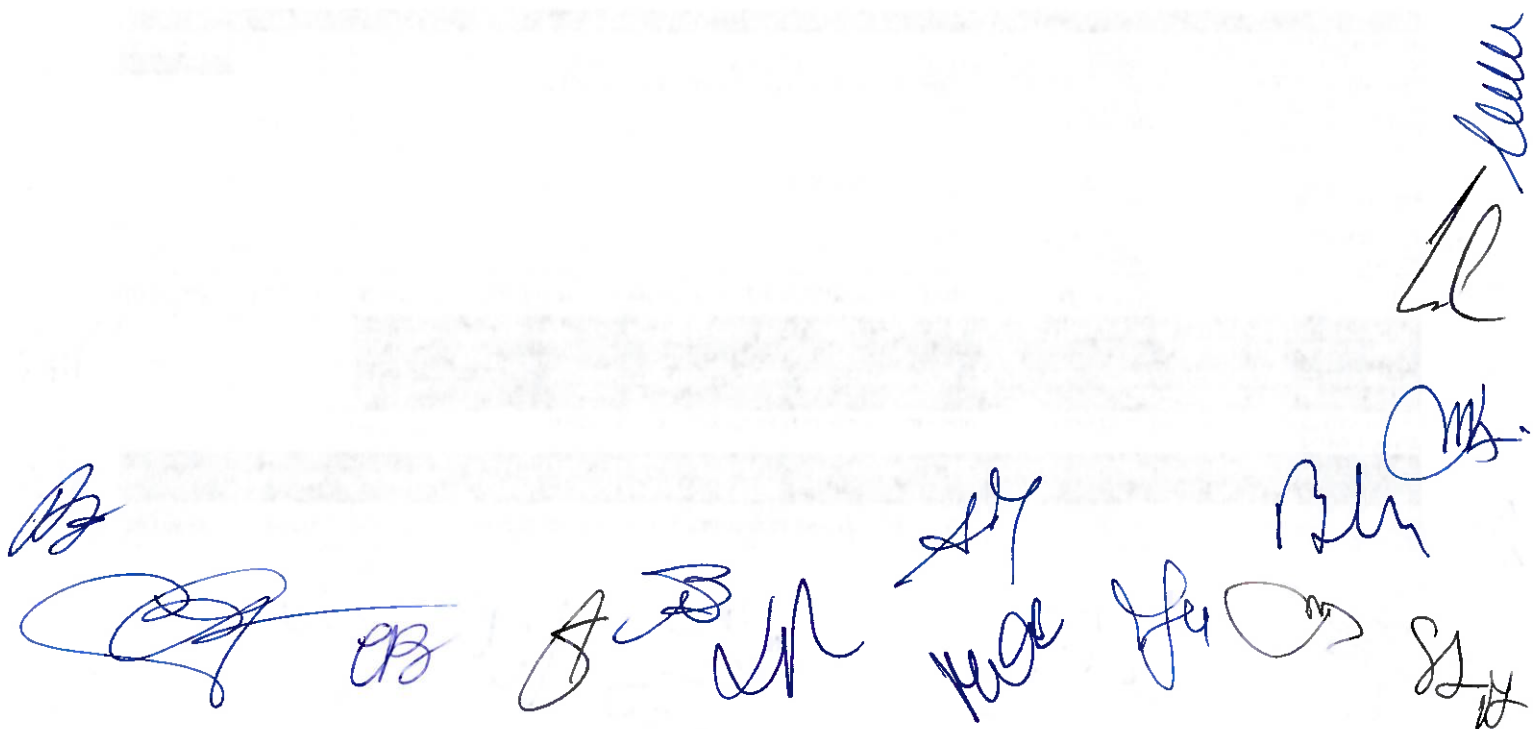
1. Le parti condividono che la formazione del personale svolga un ruolo primario per conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività degli Enti, e sia uno strumento essenziale per garantire un riflesso positivo sulla qualità del lavoro, sulle professionalità espresse, sull'innovazione organizzativa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

Art. 25 – Welfare

Le parti concordano di definire quote per welfare integrativo, che potrà essere destinato, a titolo esemplificativo e non esaustivo a:

1. Polizze sanitarie;
2. iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
3. iniziative a supporto dell'istruzione dei figli;
4. voucher e servizi

Le risorse necessarie potranno essere considerate anche fuori dal limite Fondo Salario Accessorio nei limiti di quanto previsto dalle indicazioni di legge e sarà oggetto di compiuta trattazione nel 2024.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the right side, there is a vertical signature that appears to be 'L. L.'. Below it, there is a signature that looks like 'MS.'. In the center, there are several more signatures, including one that looks like 'AL' and another that looks like 'MS.'. On the left side, there is a large, stylized signature that looks like 'CB'.

**Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa
ANNO 2023**

DESCRIZIONE	2016	2022	2023
RISORSE STABILI			
IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017 con aumento 0,20	157.361,31		
INCREMENTI 0,62% CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC 1,2,7)	14.269,05		
INCREMENTI 0,50% CCNL 2004-05 - (ART. 4 CC 1,4,5 PARTE FISSA)	11.507,30		
INCREMENTI 0,5% CCNL 2006-09 - (ART. 8 CC 2,5,6,7 PARTE FISSA)	13.871,24		
INCREMENTI 0,60% CCNL 2008 - (ART. 8 CC 2,5,6,7 PARTE FISSA)	17.636,32	279.171,06	279.171,06
RIDE TERMINAZIONE PER INCREMENTO P.E.O. - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	18.322,71		
R.I.A. E AD PERSONAM PERSONALE CESSATO DAL 2000 AL 2016	39.725,21		
INCREMENTI 0,20% CCNL 2017	4.115,56		
DIFFERENZIALI PEO SUL PERSONALE IN ESSERE AL 1/3/2018 - (ART. 67 C.2 lett. A) incremento € 83,2 pro dip. CCNL 2016-2018)		6.906,00	6.906,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5		4.171,09	4.171,09
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO AD DIPENDENTE AL 31/12/2018		5.746,00	5.746,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)			6.150,88
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI			3.284,82
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOT. ORG. - (ART. 67 COMMA 5 Lett.a) CCNL 2016-2018)		29.471,08	37.391,37
IMPORTO 0,20% MONTE SALARI CONSOLIDATO NEL FONDO 2017 PER FONDO 2018			-
R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO ANNO PREC. - (ART. 67 C.2 lett. c) CCNL 2016-2018)	2.362,36	5.817,99	8.171,12
DECURTAZIONE CONSOLIDATA 2011-2014 (art.9 comma 2 bis L.122/2010)	18.851,91	18.851,91	18.851,91
DECURTAZIONE riduzione personale sul 2015 (art.1 c.236 L.208/2015)	10.271,00		-
DECURTAZIONE TETTO PER SUCCESSIVI TRASFERIMENTI UNIONE DI PIANURA	47.015,33	-	-
TOTALE DECURTAZIONI	76.138,24	18.851,91	18.851,91
TOTALE RISORSE STABILI	200.670,46	312.431,31	332.140,43

RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE			
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 3, C. 57, L. 662/1996, ART. 59, C.1, LETT. F) D.LGS 446/1997)	12.800,00	-	-
R.I.A. E AD PERSONAM PERSONALE CESSATO IN CORSO DI ANNO PREC. (ART. 67 C.3 LETT. B) CCNL 2016-2018)		218,00	218,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 67 C.3 LETT. C) CCNL 2016-2018)	-	-	-
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA ART. 79 COMMA 2 LETT. C		22.600,00	10.050,00
INTEGRAZIONE 1,2% - MONTE SALARI 1997 - (ART. 67 C.4 CCNL 2016-2018)	23.482,85	15.435,00	23.482,85
DECURTAZIONE TETTO PER SUCCESSIVI TRASFERIMENTI UNIONE DI PIANURA	4.079,67	-	-
DECURTAZIONE R.I.A. ANNO PRECEDENTE PER ERRATA IMPUTAZIONE			218,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	32.203,18	38.253,00	33.532,85

RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE			
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 68 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 67 COMMA 1 E COMMA 2)	-	-	-
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)	-	1.776,77	1.311,52
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA A) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017) CCNL 2016/2018	-		5.697,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - (IMU E TARI)	-	20.000,00	20.000,00
RISORSE EX ART. 208 C.D.S. DESTINATE A INCENTIVI E INDENNITA' PER POLIZIA LOCALE	-	11.500,00	12.500,00
COMPENSI PROFESSIONALI E LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) (5)	-	-	-
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 79 C.3 LETT. A) CCNL 2016-2018)	12.363,48	27.093,02	32.393,02
RISORSE PIANIFICAZIONE - (ART. 79 C.3 LETT. B) CCNL 2016-2018; ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	31.500,00	26.257,08	37.000,00
INCREMENTO € 83,20 PER OGNI DIP. IN SERVIZIO AL 31/12/2015 - DAL 2019	-	-	-
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA ANNO 2021 e 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) E COMMA 5 CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018		5.746,00	-
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021		3.434,87	-
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	43.863,48	95.807,74	108.901,54
TOTALE RISORSE VARIABILI	76.066,66	134.060,74	142.434,39
TOTALE FONDO	276.737,12	446.492,05	474.574,82

FONDO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO			
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RISULTATO	232.873,64	333.861,22	342.699,31
INCREMENTO STANZIAMENTO PO AI SENSI E PER GLI EFFETTI DI CUI ALL'ART. 33, CO. 2, DEL D.L. N. 34/2019, CONV. L. N. 58/2019	78.940,98	99.250,00	99.250,00
ESCLUSIONE DAL LIMITE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO CON PARI DECURTAZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI - ART. 11 BIS DEL D.L. 135/2018		12.914,00	14.000,00
INCREMENTO 0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA FONDO ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021		5.750,00	5.750,00
FONDO LAVORO STRAORDINARIO		1.086,72	-
DECURTAZIONE POSIZIONE ORGANIZZATIVA RENO GALLIERA FINANZIATO CON INCREMENTO STANZIAMENTO PO AI SENSI E PER GLI EFFETTI DI CUI ALL'ART. 33, CO. 2, DEL D.L. N. 34/2019, CONV. L. N. 58/2019	25.603,17	29.600,00	29.600,00
DECURTAZIONE FONDO LAVORO STRAORDINARIO RENO GALLIERA			1.593,07
STANZIAMENTO ACCESSORIO SEGRETARIO (ISTRUZIONI RG 2020)			193,35
TOTALE SALARIO ACCESSORIO EX ART. 67 COMMA 7 CCNL 2016-2018	365.436,79	488.369,94	478.010,89
ADEGUAMENTO IN AUMENTO DEL LIMITE AI SENSI E PER GLI EFFETTI DI CUI ALL'ART. 33, CO. 2, DEL D.L. N. 34/2019, CONV. L. N. 58/2019	83.366,38		
AUMENTO LIMITE POSIZIONI ORGANIZZATIVE PER INTERNALIZZAZIONE FUNZIONI DALL'UNIONE (COMANDANTE POLIZIA LOCALE)	14.550,02		
AUMENTO LIMITE RISORSE DECENTRATE FONDO DIPENDENTI PER INTERNALIZZAZIONE FUNZIONI DALL'UNIONE	76.599,72		
TOTALE SALARIO ACCESSORIO EX ART. 67 COMMA 7 CCNL 2016-2018 RIDETERMINATO PER INTERNALIZZAZIONE FUNZIONI	539.961,91	488.369,94	478.010,89
RIDUZIONE PER SUPERAMENTO LIMITE 2016	-	51.591,97	61.951,02

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including "Reno Galliera" and various initials like "M.", "Ph", "A", "B", "C", "D", "E", "F", "G", "H", "I", "J", "K", "L", "M", "N", "O", "P", "Q", "R", "S", "T", "U", "V", "W", "X", "Y", "Z".

UTILIZZO FONDO

ANNUALITÀ 2023

FONDO DIPENDENTI 2023	€ 474.574,82
posizioni organizzative	€ 113.250,00
straordinari	€ 29.600,00
segretario	€ 0,00
DESTINAZIONI NON DISPONIBILI 2023	
indennità di comparto quota a carico fondo	€ 47.342,45
indennità personale educativo	€ 4.089,06
progressioni orizzontali storiche	€ 130.082,03
Unione Reno Galliera (personale assegnato a funzioni distrettuali)	€ 5.612,84
TOTALE	€ 187.126,38
DESTINAZIONI REGOLATE DA CONTRATTO INTEGRATIVO	
progressioni orizzontali contrattate nell'anno	€ 9.000,00
indennità di Responsabilità/professionale contrattate nell'anno	€ 40.172,35
indennità di funzione PL	€ 8.500,00
indennità di turno PL compresi turni progetto serali pari a 2.579,37	€ 19.243,91
indennità condizioni lavoro	€ 15.112,00
Indennità condizioni lavoro- maneggio valori PL	€ 3.176,50
Indennità servizi esterni PL	€ 5.816,00
Maggiorazioni notturne -festivi – domenicali -art- 6 CCI 2019/2021	€ 6.406,00
Indennità specifiche responsabilità anagrafe-urp- stato civile elettorale	€ 800,00
indennità di reperibilità – art.5 CCI 2019/2021	€ 3.995,63
indennità di reperibilità – art.5 CCI 2019/2021 – PL	€ 7.273,00
produttività/performance individuale contrattata nell'anno	€ 56.313,03
Art. 67 c. 5 LETT. B) – incremento risorse conseguimento obiettivi PEG – progetto tutoraggio informatico	€ 4.050,00
(art. 43, L. 449/1997; art. 67 c.3 lett. a) CCNL 2016-2018) -progetto di gestione finalizzato alla gestione in economia della camera mortuaria	€ 9.754,85
(art. 43, L. 449/1997; art. 67 c.3 lett. a) CCNL 2016-2018) -progetto risparmio di gestione situazioni imprevedibili, riguardanti la tutela del territorio	€ 14.638,17
(art. 43, L. 449/1997; art. 67 c.3 lett. a) CCNL 2016-2018) -progetto messi notificatori-convenzione Budrio	€ 8.000,00
specifiche disposizioni di legge - (art. 67 c.3 lett. c) CCNL 2016-2018) - Somme derivanti da recupero entrate tributarie	€ 20.000,00
specifiche disposizioni di legge - (art.79 c.2 lett. a) CCNL 2019-2021) – Incentivi funzioni tecniche	€ 5.697,00
208 CODICE DELLA STRADA	€ 12.500,00
risorse piani razionalizzazione -performance – matrimoni (compreso welfare)	€ 37.000,00
TOTALE	€ 287.448,44
TOTALE UTILIZZO	€ 474.574,82
Produzione e piani di razionalizzazione	PREMIO MEDIO 100 DIPENDENTI
€ 93.313,03	€ 933,13

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones at the bottom.]

Letto, approvato e sottoscritto in Castenaso, 19 dicembre 2023

La delegazione di Parte Pubblica

Nome	Ruolo	Firma
Letizia Ristauri	Segretario Generale - Presidente	Letizia Ristauri
Maria Ottavia Chiarini	Responsabile Area Sviluppo organizzativo e affari generali	Maria Ottavia Chiarini
Monica Bonori	Responsabile Area Bilancio, controllo di gestione e Tributi	Monica Bonori
Chiara Bergamini	Responsabile Area Innovazione e servizi al cittadino	Chiara Bergamini
Martina Masi	Responsabile Area Servizi di Comunità	Martina Masi
Silvia Malaguti	Responsabile Area Tecnica e Patrimonio	Silvia Malaguti
Cristina Bignami	Comandante della Polizia Locale	Cristina Bignami

La delegazione di Parte sindacale

Nome	Sigla/Ruolo	Firma
Silvia Antolini	FP CGIL	Silvia Antolini
Franca Nerini	FP CISL	Franca Nerini
Fabiana Sergio		Fabiana Sergio
Fabio Gioli		Fabio Gioli
Stefano Di Petta	FP UIL	Stefano Di Petta

RSU:

Rappresentante	Firma
Bergami Annalisa	Bergami
Cervellati Leonardo	Leonardo Cervellati
Matteuzzi Andrea	Matteuzzi
Zini Raffaella	Raffaella Zini
Bosello Michele	Bosello