

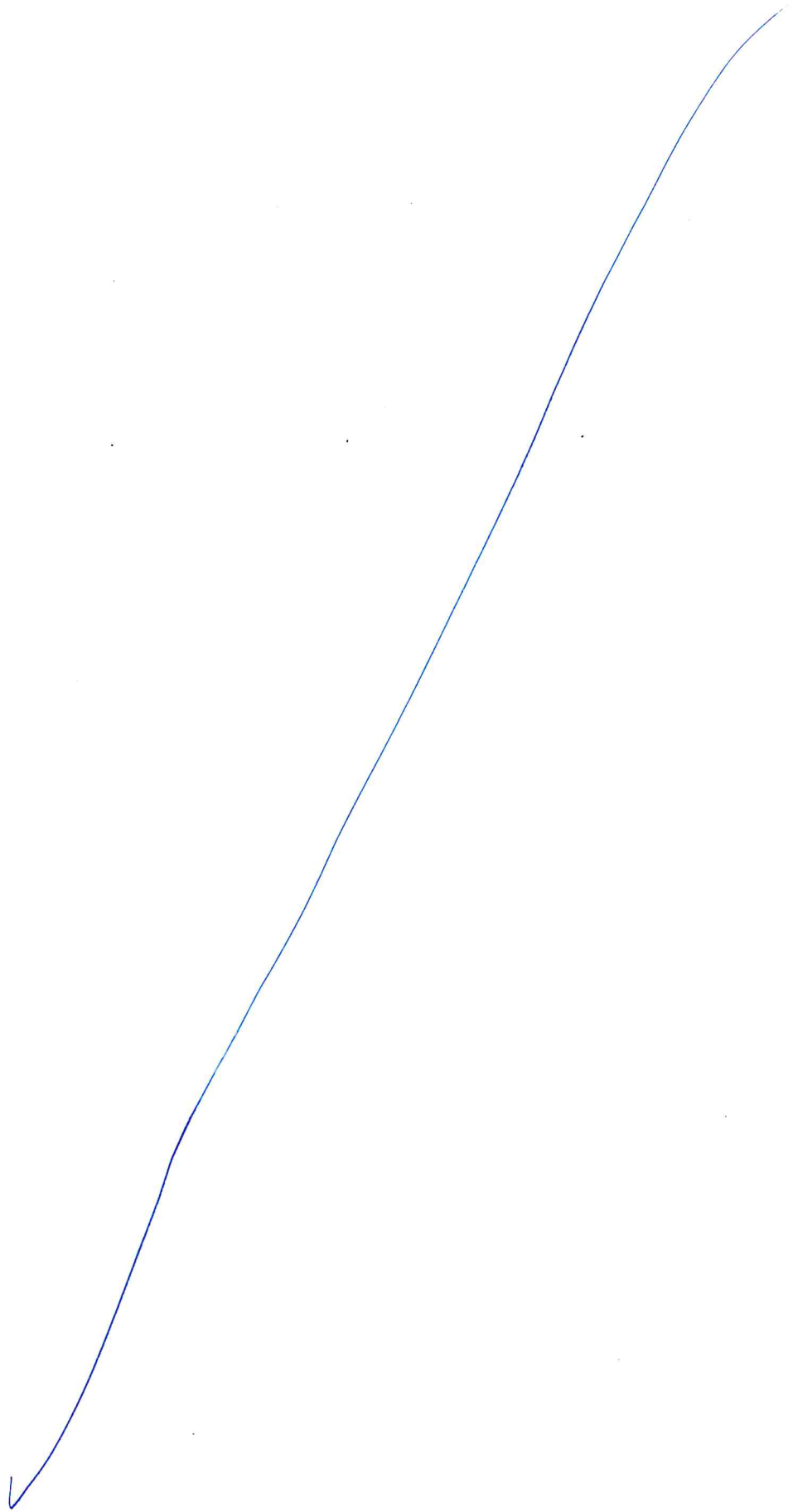


COMUNE DI SALA BOLOGNESE
Città Metropolitana di Bologna

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
2023-2025

PREMESSO che:

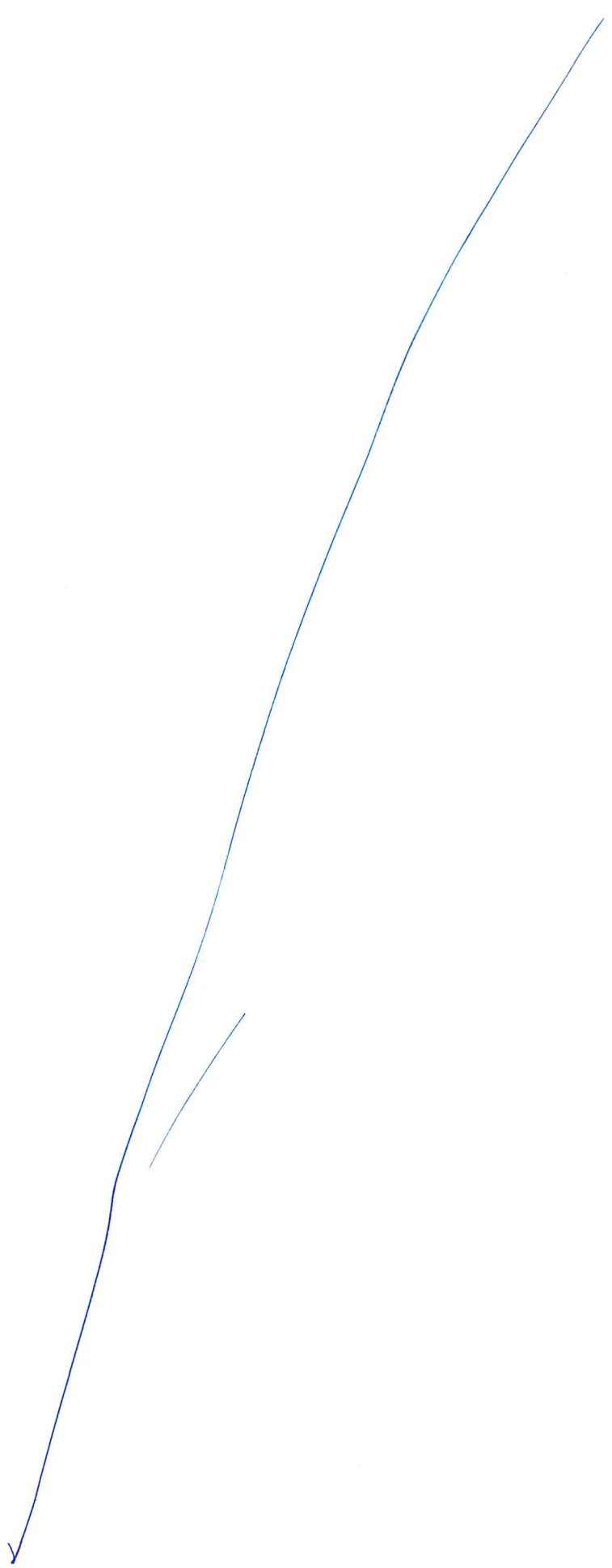
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 185 del 13/12/2022 è stata individuata, ai sensi dell'art. 7, comma 3, e 8, comma 2 CCNL 16/11/2022, la composizione della delegazione trattante di parte pubblica, con mandato per lo svolgimento delle trattative nelle materie e con le modalità definite dal nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il comparto Funzioni Locali;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 131 del 28/09/2023, sono stati definiti gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa e per la costituzione del fondo per le risorse decentrate ai sensi dell'art. 79 CCNL 16/11/2022, triennio 2023/2025;
- con determinazione n. 505 del 24/10/2023 si è proceduto alla costituzione del fondo risorse decentrate triennio 2023/2025;
- in data 31 ottobre 2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente, parte giuridica ed economica, per il triennio 2023/2025;
- è stata predisposta ed inviata al revisore dei conti con P.G. Unione Terred'Acqua n. 0009705 del 22/11/2023 la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria;
- l'Unione Terred'acqua a seguito della reinternalizzazione del Servizio di Polizia Locale, ha trasferito ai comuni ulteriori risorse e la destinata dalla suddetta delibera al Comune di Sala Bolognese ammonta ad € 1.035,14;
- con determinazione n. 594 del 1/12/2023 è stata modificata la costituzione del fondo risorse decentrate triennio 2023/2025;
- il revisore unico con verbale n. 4 del 7/12/2023, conservato agli atti del servizio personale e organizzazione Unione Terred'Acqua, acquisito al P.G. Unione Terred'Acqua n. 0010096 del 11/12/2023, certifica, ai sensi dell'art. 8 co. 7 CCNL 16/11/2023, la compatibilità degli oneri della bozza di contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e della relativa certificazione degli oneri, pertanto l'Organo di governo dell'Ente può autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto;
- la Giunta Comunale, con deliberazione n. 183 del 12/12/2023, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I., parte giuridica ed economica, triennio 2023/2025.



INDICE

- Articolo 1 Campo di applicazione
- Articolo 2 Determinazione del Fondo annuale delle risorse decentrate
- Articolo 3 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo
- Articolo 4 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Articolo 5 Entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1197
- Articolo 6 Differenziale del premio individuale
- Articolo 7 Correlazione dei premi con altri incentivi/compensi
- Articolo 8 Indennità per specifiche responsabilità
- Articolo 9 Indennità condizioni di lavoro
- Articolo 10 Indennità di reperibilità, indennità di turno, compensi art. 24 comma 1 CCNL 14/09/2000
- Articolo 11 Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale
- Articolo 12 Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale
- Articolo 13 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
- Articolo 14 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Articolo 15 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree
- Articolo 16 Rinvii





Articolo 1
Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentaro Integrativo (CCDI) si applica al personale dipendente, non dirigente, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco, presso il Comune di Sala Bolognese. Il Contratto non può contenere norme in contrasto con le leggi, con i Contratti collettivi nazionali del comparto Funzioni locali, o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente.
2. Il presente Contratto si applica dal 01/01/2023 e sostituisce, esclusivamente per gli istituti trattati nel presente articolato, tutti i Contratti integrativi precedenti.
3. Il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo Contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di leggi o nuovi indirizzi contrattuali incompatibili con quanto disciplinato nel presente atto. In tali casi l'Amministrazione convocherà tempestivamente la RSU e le OO.SS. per discutere delle modifiche da apportare.
4. Il Contratto integrativo disciplina gli istituti contrattuali in termini di individuazione di criteri e fattispecie per l'erogazione di indennità e incentivi di performance.
5. Le risorse decentrate, nel rispetto dei vincoli stabiliti nel presente Contratto, sono costituite annualmente.
6. Eventuali controversie interpretative sulle clausole contrattuali, sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti che sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, fatta salva diversa determinazione delle parti contraenti.

Articolo 2
Determinazione del Fondo annuale delle risorse decentrate

1. In coerenza con i vincoli di bilancio, con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, l'Ente costituisce annualmente il Fondo delle risorse decentrate in base all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 del comparto Funzioni locali per il triennio 2019-2021.
2. In caso di incremento stabile della consistenza di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, l'Ente, nell'ambito delle disponibilità di bilancio e nel rispetto dei vincoli della spesa, può stanziare le risorse necessarie, che confluiscono nella parte stabile del Fondo, per garantire i maggiori oneri dei trattamenti economici del personale.
3. Con decorrenza 1 aprile 2023, nella parte stabile del Fondo confluisce la quota di risorse corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1, già a carico del bilancio. Tale quota è destinata alla copertura dell'onere determinato dal trattamento economico riconosciuto al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3. Su tali risorse non si applica il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.
4. Qualora nel bilancio sussista la capienza finanziaria, l'Amministrazione ha la facoltà di destinare, ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera c), apposite risorse, variabili di anno in anno, finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva; in tale ambito sono ricomprese le risorse relative all'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale nell'ambito dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente ai sensi dell'art. 208 c.d.s., tali proventi sono soggetti al vincolo di finanza pubblica stabilito dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, ad eccezione della quota eccedente le riscossioni dell'esercizio precedente.
5. Nella parte variabile del Fondo relativo all'anno 2023 sono contenute le risorse, una tantum, relative agli incrementi annuali previsti dall'art. 79, comma 1, lettera b), di competenza degli anni 2021 e 2022 e le risorse relative agli incrementi annuali previsti dall'art. 79, comma 3, di competenza dell'anno 2022.

Articolo 3

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

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

Articolo 4

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. L'esito della valutazione della performance organizzativa, individuale effettuata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, costituisce il riferimento esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei relativi premi. L'esito della valutazione della performance individuale è altresì determinante nell'attribuzione della progressione economica all'interno delle Aree, secondo la disciplina di cui all'art. 15 del presente Contratto integrativo. Concorrono all'assegnazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale i dipendenti di ruolo neoassunti che abbiano prestato servizio effettivo nell'anno per almeno 6 mesi. I dipendenti a tempo determinato concorrono all'assegnazione dei premi secondo le regole del presente Contratto, purché titolari di un contratto di lavoro di durata pari ad almeno 6 mesi nel corso dell'anno.
2. In presenza di rapporti di lavoro part time il premio è corrisposto in misura proporzionale al regime orario adottato e al periodo di servizio prestato.
3. I premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 80, comma 2, lettere a, b CCNL 16/11/2022) sono stabiliti con riferimento all'ammontare delle risorse a ciò destinate dall'accordo di parte economica e all'Area di appartenenza con le modalità e secondo i parametri definiti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.
4. I premi correlati alla performance organizzativa e individuale sono erogati di norma entro il mese di luglio dell'anno successivo all'esercizio oggetto di valutazione, e comunque entro il termine di detta annualità.

Articolo 5

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

1. L'art. 79, comma 2, lettera a) del CCNL 16/11/2022 consente all'Ente di destinare risorse variabili di anno in anno derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 per lo svolgimento delle seguenti iniziative:
 - a. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e associazioni, senza fini di lucro, costituite con atto notarile, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
 - b. convenzioni con soggetti pubblici e privati dirette a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;



- C. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. La quota di entrate che confluisce nel Fondo, da comunicare alle OO.SS., è definita nella misura del 50% dei ricavi netti, dedotti tutti i costi, ivi comprese le spese di personale, e viene erogata per il 70% al gruppo di lavoro direttamente coinvolto nella realizzazione delle attività che concorrono alla realizzazione delle entrate, in base al punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale. I dipendenti facenti parte del gruppo di lavoro sono previamente individuati con apposito atto del Responsabile di Settore/Area. Il restante 30% incrementa il fondo per la performance di tutti i dipendenti.
 3. I compensi di cui al presente articolo possono essere erogati anche ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione, di cui all'art. 16 del CCNL 16/11/2022, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato.

Articolo 6

Differenziale del premio individuale

1. Una quota delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, del CCNL 16/11/2022, definita in sede di contrattazione triennale per l'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate, può essere destinata al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.
2. Al 12% dei dipendenti che nella performance individuale ottengono una valutazione superiore all'85% del punteggio massimo conseguibile, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio del premio attribuito al personale valutato positivamente. Il valore percentuale di dipendenti è arrotondato all'unità superiore.
3. Ai fini dell'attribuzione del differenziale di cui al precedente comma 2, si tiene conto dei seguenti criteri:
 - a) i punteggi sono attribuiti rapportando le valutazioni individuali su base 100;
 - b) si procede ad attribuire il differenziale in ordine di punteggio decrescente e fino ad esaurimento del contingente;
 - c) a parità di punteggio si attribuisce il premio al dipendente con la più alta media delle valutazioni conseguite nei due anni precedenti;
 - d) in caso di ulteriore parità, il premio spetta al dipendente con maggiore anzianità di servizio.
4. Tale differenziale potrà essere attribuito a non più di un dipendente per ciascuna Area del Comune di Sala Bolognese.

Articolo 7

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, l'accordo annuale di parte economica quantifica il tetto, inteso come somma tra premi e altre forme di incentivi o compensi, superato il quale i premi di performance organizzativa e individuale sono progressivamente ridotti come da prospetto sotto riportato:

Scaglioni	2. Altri incentivi		3. Decurtazione sulla produttività collettiva
	Da	A	
1	0	50,00% PC(*)	0
2	50,01% PC	100% PC	20% della differenza tra il 2° e il 1° scaglione
3	Oltre 100% PC	€ 1.500,00	30% su PC

Am

g

[Signature]

[Signature]

[Signature]

4	€ 1.500,01	€ 2.500,00	50% su PC
5	€ 2.500,01	€ 4.000,00	70% su PC
6	Oltre € 4.000,00		80% su PC

2. Per altri incentivi o compensi si intendono quelli elencati all'art. 20, comma 1 lettere b) ed h) del CCNL 16/11/2022, nonché dalle successive disposizioni normative intervenute in materia. A titolo esemplificativo, e non esaustivo, rientrano in questo ambito: compensi ISTAT, (ad esclusione dell'attività di rilevatore ISTAT svolta fuori orario id lavoro), compensi per condono edilizio, recupero evasione tributi, compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997. Sarà cura dell'amministrazione comunicare al servizio personale altri compensi rientranti nell'art. 20 comma 1 lettere b) e h) del CCNL 16/11/2022 e la norma di riferimento.

3. Non concorre al tetto il differenziale del premio individuale di cui al precedente art. 6.

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 a titolo di performance.

6. Anche l'indennità di risultato degli apicali è soggetta a decurtazione. La decurtazione avviene qualora l'incentivo sia superiore al valore economico attribuito a titolo di indennità di risultato. Qualora l'incentivo sia superiore al valore economico attribuito a titolo di indennità di risultato lo stesso è decurtato del 10%.

7. Le somme non distribuite rientrano nella disponibilità di risorse da assegnare alle altre figure apicali non interessate da tali incentivazioni relativamente alla retribuzione di risultato.

Articolo 8

Indennità per specifiche responsabilità

Ai sensi dell'art. 84 del CCNL del 16/11/2022, per compensare l'eventuale esercizio di un ruolo, attribuito dal Direttore d'Area con atto formale, che comporti, sulla base dell'organizzazione dell'Ente, l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, al personale delle Aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e EQ non titolari di incarico di EQ può essere riconosciuta un'indennità di importo non superiore a 3.000,00 euro annui lordi.

1. L'attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità può essere riconosciuta, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio dei compiti assegnati al responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi

europei o nazionali (PNRR, PON FESR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;

- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti;
- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020. 2.

3. Tra i ruoli così individuati si attribuisce un punteggio valutando gli elementi indicati nella seguente Tabella 1:

Tabella 1

Punti	Indicatore
Fino a 30 punti	Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità
Fino a 20 punti	Livello di autonomia
Fino a 20 punti	Livello di studio e innovazione
Fino a 30 punti	Entità ed articolazione del gruppo di lavoro o della squadra coordinata

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

Tabella 2

range	fascia	Indennità
Fino a 25 punti	Fascia 1	€ 300,00
Da 26 punti a 40	Fascia 2	€ 600,00
Da 41 a 60punti	Fascia 3	€ 1500,00
Da 61 a 90 punti	Fascia 4	€ 2000,00
Da 91 a 100 punti	Fascia 5	€ 3.000,00

5. Nel caso si verificasse la circostanza che il budget assegnato dalla contrattazione decentrata annuale d'Ente per remunerare complessivamente l'istituto delle specifiche responsabilità fosse di valore inferiore alla somma degli importi dovuti ai dipendenti formalmente individuati, in applicazione della precedente Tabella 2, l'indennità riconosciuta a ciascun dipendente sarà automaticamente riproporzionata al fine di colmare il budget previsto nel Fondo.
6. Ad ogni dipendente può essere riconosciuta al massimo una sola indennità per specifiche responsabilità nel corso dell'anno.
7. La procedura per l'attribuzione dell'indennità è la seguente:
 - a) I Direttori d'Area individuano i ruoli che, in base alle fattispecie sopra individuate, hanno o potrebbero avere, una specifica responsabilità, descrivendola sinteticamente;
 - b) La conferenza di direzione verifica la coerenza delle proposte con le regole previste dal presente Contratto e, tenendo conto delle risorse disponibili, formalizza l'accoglimento della proposta. L'eventuale necessità di accrescere il relativo budget sarà oggetto di apposito incontro negoziale con le parti sindacali;
 - c) I Direttori d'Area attribuiscono formalmente ai dipendenti la responsabilità prevista, indicando la decorrenza ed, eventualmente, anche il termine, precisando nel provvedimento il punteggio riportato
8. L'indennità viene erogata semestralmente. A tal fine sono computati come mese intero i periodi di assolvimento dell'incarico superiori a 15 giorni (inclusi i giorni non lavorativi). Per il personale a part time l'indennità è proporzionata alle ore lavorative contrattuali.

9. Nel caso in cui, a causa delle assenze prolungate, le funzioni vengano affidate ad altro dipendente in sostituzione, l'indennità specifiche responsabilità, sarà riconosciuta a quest'ultimo, per il periodo di effettiva sostituzione. In tal caso non trova applicazione il comma 6, lettera g) del presente articolo, relativamente al computo dell'attività svolta per periodi superiori a 15 giorni
10. In caso di assenze continuative superiori a 30 giorni, inclusi i giorni non lavorativi, l'indennità viene riproporzionata in base ai mesi di effettivo servizio.

Articolo 9 **Indennità condizioni di lavoro**

1. In base all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, l'indennità condizioni di lavoro remunera lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi ed implicanti il maneggio valori. Il CCNL stabilisce che l'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: 1 euro - 15 euro.

2. A decorrere dal 01/01/2023, i dipendenti che svolgono un'attività caratterizzata in maniera apprezzabile da almeno una delle tre fattispecie, percepiscono l'indennità condizioni di lavoro.

3. Sono considerate attività rischiose le prestazioni lavorative in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità professionale, quali a titolo esemplificativo:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore;
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, anche non permanenti;
- esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi per la salute;
- esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione;
- esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi per la salute;
- esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

4. Il disagio viene valutato sulla base degli orari articolati e/o delle attività per le quali è richiesta una presenza non programmabile e/o di elementi di criticità ambientale (estensione territoriale, attività diverse da quelle ritenute rischiose, se fisicamente usuranti in relazione all'uso di strumenti, apparecchiature, attrezzature di utilizzo disagiata, comportanti esposizione ripetuta e prolungata ad ambienti esterni caratterizzati da situazioni di inquinamento acustico e/o atmosferico, prestazione su più sedi differenti);

5. Si considerano attività implicanti maneggio valori le prestazioni svolte da personale individuato con atto formale, quali l'economo (che svolge attività di complesse) e l'agente contabile (che svolge attività semplici) adibiti in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di denaro o di valori di cassa (incassi in contanti, ricevimento e detenzione di valori, compresi i buoni pasto; non sono ricompresi gli incassi effettuati mediante strumenti elettronici quali bancomat e carte di credito). Il maneggio valori tiene conto dell'entità delle somme maneggiate, a condizione che i valori gestiti su base annua siano superiori alla quota potenzialmente percepita come indennità.

6. In sede di contrattazione per l'utilizzo del fondo risorse decentrate, l'Ente potrà riconoscere l'indennità condizioni di lavoro ai dipendenti cui si sia verificato il presupposto previsto nella successiva tabella 1.

1.

Fattispecie	Presupposto
Rischio	Attività rischiose svolte da personale che effettua prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità professionale. In particolare: contatto con polveri, catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, gas, idrocarburi, piombo e lavori di manutenzione stradale e segnaletica; impiego di attrezzature e strumentazioni che possono provocare rischio di trauma o malattia;

	<p>utilizzo di macchine operatrici complesse quali pala meccanica, piastre vibranti, automezzo con gru, motoseghe, che comportano rischi di taglio e/o schiacciamento, dovuto all'utilizzo di organi meccanici in movimento;</p> <p>rischi di proiezione di materiale, rischi legati all'impatto acustico dei mezzi utilizzati;</p> <p>lavorazioni che comportano posizioni di flessione e postura soggette a rischio o attività di sollevamento trazione o spinta con rischio di lesioni, traumi o malattie;</p> <p>esposizione a irradiazioni ionizzanti; rischio biologico di contrazione malattie infettive e contaminazioni, quali rimozione e seppellimento di salme, rischi derivanti da lavori di fogne, canali, pozzi, attività di taglio di alberature ed impiego di antiparassitari;</p> <p>trasporto con automezzi, scuolabus e altri veicoli con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico</p>
Disagio	<p>Attività che comportano condizioni di lavoro particolarmente disagiati in relazione all'articolazione dell'orario (quali servizi prestati frequentemente in orari serali e/o notturni e/o in giornate festive. A titolo esemplificativo e non esaustivo, attività prestate in occasione di celebrazione matrimoni e ricorrenze, assistenza agli organi politici e di rappresentanza, attività prestate in occasione di fiere, sagre, eventi, attività culturali, mercati domenicali, attività prestate in biblioteche, musei, teatri)</p>
Maneggio valori	<p>dipendenti adibiti al maneggio di valori per una somma non inferiore ad € 1.500,00 annue</p>

7. Ai dipendenti, non incaricati di EQ, impiegati dalla protezione civile ovvero a disposizione dei CCS, COM, COC. in occasione di emergenze dovute a calamità naturali viene riconosciuta l'indennità condizioni di lavoro di disagio per il numero di giorni in cui è prestato il servizio o garantita la disponibilità.

Articolo 10

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

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

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

4. Fermo restando quanto disposto nel precedente comma 3, l'eventuale incremento di servizi mensili è altresì soggetto ai presupposti ed ai limiti da definirsi in sede di contrattazione integrativa, dando in ogni caso priorità ai dipendenti che si renderanno disponibili su base volontaria.
5. Il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo quando la pronta reperibilità cada di domenica o nella giornata di riposo settimanale secondo il turno assegnato anche se non dovesse essere chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo il dipendente è tenuto a rendere completamente l'orario di lavoro previsto.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario o compensate e per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai precedenti commi.
7. La disciplina prevista dal precedente comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata cadente nella giornata del riposo settimanale secondo il turno assegnato, in tale ipotesi trova applicazione l'art. 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000.
8. Il Direttore dell'Area di appartenenza comunica al servizio personale i nominativi dei dipendenti interessati da tale fattispecie ed il calendario/le giornate in cui è stata effettivamente svolta la reperibilità, secondo le istruzioni da questo fornite, ai fini della relativa liquidazione.
9. In riferimento all'indennità di turno, si rimanda integralmente a quanto disposto dall'art. 30 del CCNL 16.11.2022.

Articolo 11

Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato dai Contratti integrativi di livello d'Ente entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 - € 15,00.
2. L'indennità di cui al comma 1, spetta al personale dell'Area dei Funzionari e EQ e degli Istruttori destinato al servizio esterno con disposizione o ordine di servizio del Responsabile di Area di Polizia Locale o di suo delegato.
3. Il personale della Polizia Locale non adibito a servizi esterni di vigilanza potrà percepire l'indennità condizioni di lavoro qualora ricada nelle condizioni previste all'art. 9;
4. L'indennità di cui al comma 1, è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
5. Il riconoscimento della indennità è garantito al personale della Polizia Locale che, continuativamente, e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della Polizia Locale.
6. Il Responsabile di Area Polizia Locale quantifica le prestazioni lavorative ordinarie giornaliere rese, in via continuativa, in servizi esterni di vigilanza da parte di ciascun dipendente e ne trasmette le risultanze all'Ufficio Personale, secondo le istruzioni da questo fornite, ai fini della liquidazione della relativa indennità.
7. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16/11/2022;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

AM







- d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
- e) fatto salvo quanto disposto al comma 3, non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 9 del presente CCDI.

Articolo 12

Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale

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

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

RESPONSABILITÀ PROCEDIMENTO
(Formale assegnazione di procedimento amministrativo)

No: pt. 0
Sì: pt. 1

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

Articolo 13

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

In sede di contrattazione annuale integrativa sono destinati alle seguenti finalità, in favore del personale della polizia locale, i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse da ciascun Ente come da questi determinati ai sensi dell'art. 208, commi 4, lettera c), e 5, del D.Lgs. 285/1992:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b) erogazione di incentivi collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale e approvati dalle rispettive giunte nei documenti di programmazione dell'Ente. Potranno essere, in ogni caso, stanziati e erogati le maggiori risorse, derivanti da proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie, rispetto a quanto incassato nell'anno precedente.
- c) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL del 16/11/2022.

Articolo 14

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

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale della polizia locale, 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 iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3 bis, del D.L. 50/2017, sono remunerati ai sensi dell'art. 56-ter comma 1 del CCNL 21/05/2018 con un compenso di ammontare pari a quello previsto per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL del 16/11/2022.

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

Articolo 15

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

1. Ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
2. Si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dal 01/01/2023, fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
3. Per il personale della Polizia Locale nonché per il personale di cui all'art. 101 del CCNL 16/11/2022 si applicano gli incrementi previsti, rispettivamente, dall'art. 96 del CCNL 16/11/2022.
4. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate costituito dall'Ente ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo decentrato annuale.
5. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente, indicativamente entro il mese di marzo, con le procedure definite nei successivi commi.
6. Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione sono in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) essere in servizio e titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ad esclusione del personale in aspettativa al 100% per mandato politico, sindacale o per assunzione di incarico dirigenziale a tempo determinato presso altro ente;
 - b) non aver riportato negli ultimi 2 anni sanzioni disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;



c) aver prestato servizio presso l'Ente per almeno 3 anni o negli EE.LL. per almeno 5 anni di cui almeno 2 anni presso il Comune di Sala Bolognese, a tal fine i periodi lavorati presso l'Unione Terred'acqua, anche a tempo determinato o in comando, sono computati alla stregua di quelli lavorati presso il Comune di Sala Bolognese ;

d) non aver beneficiato negli ultimi 3 anni di alcuna progressione economica, per l'area funzionari ed E.Q. gli anni da considerare sono 4; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

7. In sede di contrattazione integrativa decentrata di parte economica viene stabilito il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area, in coerenza con le risorse di parte stabile del Fondo, per ulteriori criteri si rinvia alla parte economica dell'accordo, all'articolo 9.

8. Indicativamente entro il mese di marzo l'Ente bandisce l'avviso di selezione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali definendo l'Area o le Aree per cui si avvia la selezione, i termini di presentazione delle domande che non potranno comunque essere inferiori a 10 giorni dalla pubblicazione dell'avviso sul sito internet dell'Ente, il numero di differenziali stipendiali attribuibili e la relativa modulistica.

9. Il Servizio personale dell'Unione Terred'acqua formerà la graduatoria tra i dipendenti che hanno presentato la domanda sulla base dei seguenti criteri:

1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (rapportate a 100), con un punteggio complessivo minimo di almeno 70/100; qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità si tiene conto comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico;

2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende il numero di mesi di servizio decorsi dall'ultimo differenziale stipendiale ovvero dall'ultima progressione economica orizzontale (ai sensi del CCNL 21/05/2018 e precedenti) nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto delle funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; i giorni di servizio inferiori a 15 non sono presi in considerazione al fine del computo e i giorni di servizio superiori a 15 sono considerati come mese intero;

3) capacità culturali e professionali acquisite attraverso percorsi formativi conclusi entro l'anno; il punteggio attribuito ad ogni dipendente è proporzionale al numero di ore di formazione prestate e certificate da ogni dipendente previsti nel piano della formazione. Il piano della formazione redatto annualmente conterrà i percorsi formativi destinati a tutti i dipendenti con l'indicazione delle ore programmate. Particolare attenzione sarà prestata, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 55 del CCNL 16/11/2022, all'individuazione di attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche (a titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano in tale fattispecie i percorsi formativi attivati sulla piattaforma Syllabus); in tale ambito, ai dipendenti potrà essere riconosciuto un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore a 3 come meglio dettagliato nel piano della formazione. Ai dipendenti che avranno conseguito titoli di studio inerenti a percorsi universitari ovvero a master di I e II livello attinenti all'attività lavorativa prestata presso l'Ente viene riconosciuto un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore a 3; tale punteggio aggiuntivo può essere valorizzato una sola volta nel corso della carriera professionale. Per quanto concerne il punto 3) l'ufficio personale conteggerà i corsi dichiarati nella domanda e documentati /se non già presenti nel fascicolo personale), previa convalida da parte dell'Amministrazione.

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

a) al criterio di cui al punto 1) è attribuito un peso pari a 75;

b) al criterio di cui al punto 2) è attribuito un peso pari a 20;

c) al criterio di cui al punto 3) è attribuito un peso complessivo pari a 5.

11. I “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato in sede di contrattazione economica per ciascuna area.
12. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, sarà attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui al precedente comma 10.
13. In caso di parità dei punteggi determinati ai sensi dei commi precedenti prevarrà nell’ordine:
 - (a) il dipendente con la valutazione più alta nel triennio, come definita al punto 1) del comma 9;
 - (b) il dipendente con maggiore esperienza, come definita al punto 2) del comma 9;
 - (c) il dipendente con il maggior punteggio ottenuto per la formazione svolta, come definita al punto 3) del comma 9;
 - (d) il dipendente con la valutazione più alta nell’ultimo anno valutato;
 - (e) il dipendente con minor numero di differenziali stipendiali nell’area;
14. L’esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l’attribuzione della progressione economica all’interno dell’area.
15. Il criterio di cui al comma 9, numero 3), sarà applicato a decorrere dall’anno 2024 con l’approvazione del relativo piano della formazione. I differenziali stipendiali eventualmente attribuiti nell’anno 2023 prenderanno in considerazione i soli criteri di cui al comma 9, numeri 1) e 2).
16. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all’art. 15, comma 3 del CCNL 16/11/2022.

Art. 16

Rinvii

1. Per i criteri generali per la determinazione di risultato dei titolari di EQ si rinvia al CCDI di parte economica 2023/2025.
2. Le parti concordano che in sede di trattativa sulla distribuzione delle risorse del Fondo per il salario accessorio dei dipendenti può essere destinata una quota, dello stesso, al welfare integrativo.

**APPENDICE AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE ECONOMICA
2023-2025**

INDICE

Articolo 1	Premi correlati alla performance
Articolo 2	Differenziale del premio individuale
Articolo 3	Indennità per specifiche responsabilità
Articolo 4	Indennità condizioni di lavoro
Articolo 5	Indennità di reperibilità, indennità di turno, compensi art. 24 comma 1 CCNL 14/09/2000
Articolo 6	Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale
Articolo 7	Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale
Articolo 8	Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
Articolo 9	Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree
Articolo 10	Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa
Articolo 11	Assenze che non decurtano il salario accessorio
Articolo 12	Disposizioni finali

PREMESSA

La presente sezione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ha validità per gli anni 2023/2024/2025 e disciplina la parte economica degli istituti e delle materie inserite nella parte giuridica dello stesso.

Con la sottoscrizione della presente appendice le parti stabiliscono che, sia i provvedimenti di costituzione dei fondi 2023/2025 (determine n. 505/2023 e n. 594 del 1/12/2023), sia l'utilizzo dei fondi risorse decentrate annualità 2023/2025, saranno soggetti a modifiche in presenza di:

- circolari esplicative,
- applicazione dell'art. 33 co. 2 del D.L. 34/2019 (decreto crescita). Tale norma definisce, quale nuovo limite del trattamento accessorio del personale art. 23 co. 2 D. Lgs. 25/05/2017 n. 75, non più il limite riferito all'anno 2016, ma il valore medio pro-capite del salario accessorio (fondo + posizioni organizzative), con riferimento al personale in servizio alla data del 31/12/2018.

Gli eventuali aumenti dei limiti dei fondi anni 2023/2025, determinati ai sensi dell'art. 33 co. 2 D.L. 34/2019, incideranno esclusivamente sulla quota di produttività inerente la performance dei dipendenti.

Le parti concordano che eventuali ulteriori incentivazioni derivanti da specifiche norme di legge saranno comunicate formalmente al servizio personale, entro il la data di sottoscrizione della preintesa (31/10/2023) per l'anno 2023 ed entro il 30/09 per gli anni 2024/2025, che provvederà ad integrare la costituzione dei fondi delle relative annualità; tali importi andranno ad incrementare le risorse per gli incentivi da leggi speciali.

ISTITUTI CONTRATTUALI

ART. 1

Premi correlati alla performance (art. 4 parte giuridica)

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 146 del 14/11/2019 è stato approvato il manuale di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dipendenti, pertanto il compenso incentivante la produttività sarà riconosciuto sulla base della suddetta deliberazione e in applicazione dell'art. 4 parte giuridica.

Per tutta la durata della convenzione e sulla base della deliberazione di approvazione del piano degli obiettivi per la gestione associata del Servizio di Polizia Locale tra i Comuni di Sala Bolognese e Anzola dell'Emilia verranno effettuati due computi per la liquidazione della performance di cui uno per i dipendenti del Comune di Sala Bolognese non facenti parte del Servizio di Polizia Locale e uno per tutti i dipendenti facenti parte del Servizio di Polizia Locale Sala Bolognese/Anzola dell'Emilia.

ART. 2

Differenziale del premio individuale (art. 6 parte giuridica)

Si applica quanto previsto all'art. 6 parte giuridica.

Per tutta la durata della convenzione per la gestione associata del Servizio di Polizia Locale tra i Comuni di Sala Bolognese e Anzola dell'Emilia verranno effettuati due computi uno per i dipendenti del Comune di Sala Bolognese non facenti parte del Servizio di Polizia Locale e uno per tutti i dipendenti facenti parte del Servizio di Polizia Locale Sala Bolognese/Anzola dell'Emilia.

ART. 3 (art. 8 parte giuridica)

Indennità per specifiche responsabilità

1) L'importo destinato a tale istituto è complessivamente pari, per l'anno 2023, ad € 10.100,00. Per gli anni 2024 e 2025 si destina il medesimo importo. Qualora esigenze organizzative rendessero necessaria la revisione delle indennità, sarà cura dell'Amministrazione fornire informazione alle OO.SS. e alle RSU aziendali. In tale caso si riproporzionerà l'importo complessivo destinato a tale indennità ai punteggi attribuiti.

2) Le singole fasce sono previste al co. 4 (tabella 2) dell'art. 8 parte giuridica.

ART. 4 (art. 9 parte giuridica)

Indennità condizioni di lavoro.

L'art. 9 – sezione giuridica - definisce, a titolo non esaustivo, le tre fattispecie che rientrano nella definizione di indennità condizioni di lavoro, ovvero il disagio, il rischio e il maneggio valori.

Il prospetto sotto riportato, preso atto del contenuto del suddetto articolo 9), fornisce ulteriori raggugli sullo svolgimento delle tre fattispecie e ne delinea il lato economico:

Fattispecie	Dettagli	Importo €/giorno
Rischio	Il Direttore dell'Area interessata provvede a comunicare al Servizio Personale i nominativi dei dipendenti ed i periodi in cui gli stessi hanno effettuato prestazioni "soggette a rischio"	€ 1,50 al giorno
Disagio	L'indennità non è cumulabile con altre indennità (es. maggiorazione art. 24 CCNL); in caso di coincidenza viene erogata l'indennità più favorevole al lavoratore.	

<p>L'indennità viene riconosciuta al personale che effettua le suddette prestazioni lavorative:</p> <ul style="list-style-type: none"> dal lunedì al sabato in orario serale (dalle ore 19,30) e/o notturno per almeno 2 ore di lavoro svolte in tali fasce orarie e comunque in aggiunta al servizio ordinario effettuato durante la giornata la domenica purché di durata di almeno due ore. <p>per le attività specificate nella sezione giuridica</p> <p>N. prestazioni annue:</p> <table border="1"> <tr> <td>DA</td> <td>A</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>11</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>16 e oltre</td> <td></td> </tr> </table>	DA	A	1	1	2	5	6	10	11	15	16 e oltre		<table border="1"> <tr> <td>€/giorno</td> <td>0,00</td> </tr> <tr> <td>€/giorno</td> <td>8,00</td> </tr> <tr> <td>€/giorno</td> <td>8,50</td> </tr> <tr> <td>€/giorno</td> <td>9,00</td> </tr> <tr> <td>€/giorno</td> <td>10,00</td> </tr> </table>	€/giorno	0,00	€/giorno	8,00	€/giorno	8,50	€/giorno	9,00	€/giorno	10,00
	DA	A																					
1	1																						
2	5																						
6	10																						
11	15																						
16 e oltre																							
€/giorno	0,00																						
€/giorno	8,00																						
€/giorno	8,50																						
€/giorno	9,00																						
€/giorno	10,00																						
<p>Attività svolta dal personale della Polizia Locale non ordinariamente assegnato a servizi esterni, in circostanze disagiati per far fronte allo slittamento dell'orario del turno con un preavviso inferiore a tre giorni.</p>	<p>€ 2,00 al giorno</p>																						
<p>Attività svolta dal personale della Polizia Locale non ordinariamente assegnato a servizi esterni a cui è tuttavia richiesto di svolgere, per almeno 2 ore nella giornata lavorativa, attività all'esterno (per esempio: attività davanti alle scuole). L'indennità condizioni di lavoro rientrante nel presente presupposto non è cumulabile con l'indennità di servizio esterno per attività non di vigilanza.</p>	<p>€ 1,00 al giorno</p>																						
<p>I Direttori delle Aree interessate provvederanno a comunicare al Servizio Personale i nominativi dei dipendenti che hanno effettuato attività disagiate e le relative giornate.</p> <p>Resta inteso che sarà cura di ciascun Direttore di Area tenere un ferreo monitoraggio (mensile) sull'applicazione del presente istituto al fine di evitare squilibri economici sulle risorse ad esso destinate dal fondo decentrato. Qualora dovesse registrare impreviste variazioni rispetto allo storico trend ne darà comunicazione tempestiva al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica e adotterà ogni azione utile al suo contenimento</p>																							
<p>Maneggio valori</p>	<p>Fino ad € 1.500,00</p> <p>€ 0,00</p>																						

ap

	Da € 1.500,00 a € 30.000,00	€ 1/giorno
	Oltre € 30.000,01	€ 1,55/giorno
	I Direttori delle Aree interessate provvederanno a comunicare al Servizio Personale i nominativi dei dipendenti (econo­mo ed agenti contabili) che firmano la rendicontazione per il Collegio dei revisori, i valori maneggiati e le giornate in cui i dipendenti sono stati adibiti a tale servizio.	

Le indennità di rischio, maneggio valori e disagio, denominate “indennità condizioni di lavoro”, possono essere cumulate purché l’indennità giornaliera non superi € 15,00.

Per l’anno 2023, 2024, 2025 le parti concordano di destinare l’importo complessivo di € 1.650,00 per l’indennità condizioni di lavoro, a favore del personale non facente parte del servizio di polizia locale.

Per il medesimo triennio si prevedono € 20,00 per indennità condizioni di lavoro (disagio) per il personale del Comune di Sala Bolognese facente parte del servizio di polizia locale.

ART. 5 (art. 10 parte giuridica)

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

Si rimanda a quanto già previsto nell’art. 10 parte giuridica.

L’indennità di reperibilità sarà riconosciuta secondo la seguente tabella

Servizi mensili	Tariffa per periodo di 12 ore
Da 1 a 6	€ 10,33
Da 7	€ 13,00

Il Comune di Sala Bolognese riconosce l’indennità di reperibilità al personale inserito in strutture operative per scongiurare un pericolo grave per la pubblica incolumità (servizio neve 1/1 – 31/03-15/11-31/12). Il Direttore dell’Area “Tecnica” provvederà ad inviare al servizio personale il prospetto mensile indicante il nominativo dei dipendenti e le giornate di reperibilità. Con decreto sindacale può essere inoltre stabilita la chiusura degli uffici comunali con attivazione del servizio di pronta reperibilità per quanto attiene allo stato civile; il Direttore dell’Area Sportelli Polifunzionali comunicherà al servizio personale i nominativi e le giornate di reperibilità. Qualora istituita la reperibilità per il Servizio di Polizia Locale, il Direttore dell’area di Polizia Locale comunicherà al servizio personale dell’Unione Terred’Acqua eventuali reperibilità effettuate.

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 ed avvicinata dei turni effettuati, compresa tra il 40% ed il 60%, in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all’articolazione adottata dall’Ente. In caso di squilibrio i servizi prestati nel turno serale, notturno, festivo, sono utilizzati a compensazione del turno minore.

Ai sensi dell’art. 30, comma 5, lettera d) del CCNL 16/11/2022 al personale turnista che svolge il proprio turno in una giornata infrasettimanale spetta una maggiorazione oraria del 100% della retribuzione o riposo compensativo per le ore effettuate, a scelta del dipendente ai sensi dell’art. 7, comma 4 lett. Ac9 del CCNL 16/11/2022. In quest’ultima ipotesi il Direttore di Area comunicherà al Servizio personale la fruizione del riposo compensativo al fine di conteggiare correttamente tale istituto. Nel caso di fruizione del riposo compensativo è comunque computato figurativamente a carico del fondo l’onere relativo all’indennità di turno.

Per gli anni 2023/2024/2025 le parti stimano l'importo di € 2.700,00 per reperibilità neve e reperibilità servizio anagrafe, € 7.100,00 per indennità di turno (compresa l'indennità turno festivo infrasettimanale) servizio Polizia Locale, € 400,00 per compensi art. 24 CCNL 2000 dipendenti non facenti parte del corpo di polizia locale ed € 200,00 per i dipendenti appartenenti al corpo di polizia locale.

Per l'anno 2023 non si destinano risorse a favore dell'indennità di reperibilità – servizio P.L., mentre per gli anni 2024/2025 si destinano € 600,00 per ciascuna annualità.

ART. 6 (art. 11 parte giuridica)

Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale

- Con riferimento all'art. 11 – sezione giuridica, si stima una quota complessiva pari ad € 1.000,00 destinata a remunerare tale indennità per le annualità 2023/2025.
- La misura dell'indennità di servizio viene determinata in relazione allo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e comportanti il maneggio di valori secondo la seguente tabella:

Periodo	Importo gg.
Diurno (dalle 6.00 alle 19.00)	€ 1,30
Serale (dalle 19.00 alle 22.00)	€ 1,50
Notturmo (dalle 22.00 alle 6.00), festivo	€ 2,20
Festivo e notturno	€ 3,00

L'erogazione dell'indennità al personale avviene semestralmente, sulla base dei dati comunicati dal Responsabile apicale al Servizio Personale. I dati dovranno contenere il nominativo dei dipendenti interessati a tale liquidazione e il numero dei servizi divisi per ciascuna tipologia.

ART. 7 (art. 12 parte giuridica)

Indennità di funzione

Il Comune di Sala Bolognese e il Comune di Anzola dell'Emilia, per l'anno 2023, destinano una quota, per remunerare tale indennità, pari complessivamente ad € 2300,00, così ripartita:

Responsabile U.O.:

Sanzioni amministrative 1.300,00€ (Anzola)

Comando 1.000,00€ (Anzola)

Per gli anni 2024 e 2025 le indennità saranno così ripartite:

Responsabile di presidio:

Sala Bolognese 1000,00€

Anzola dell'Emilia 1.100,00€

Responsabile U.O.:

Sanzioni amministrative 1.300,00€ (Anzola)

Comando 1.000,00€ (Anzola)

ART. 8 (art. 13 parte giuridica)

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 56 quater CCNL 21/5/2018)

AM

I Comuni di Sala Bolognese e Anzola dell'Emilia con proprie deliberazioni, destinano una quota dei proventi delle violazioni del codice della strada nei termini e nella misura prevista dell'art. 208, comma 4, lettere a), b) e c) e 5, del D.Lgs. 285/1992.

2. Per gli anni 2023/2025, l'importo da destinare a finalità assistenziali e previdenziali, da finanziarsi con le risorse individuate nelle deliberazioni citate al precedente comma, viene fissato nei limiti del rispetto delle previsioni di legge circa la destinazione vincolata dei fondi. Negli anni 2023/2025, e comunque fino alla vigenza della convenzione per la gestione associata del servizio di P.L. Sala Bolognese/Anzola dell'Emilia, il Direttore dell'Area di Polizia Locale Anzola dell'Emilia-Sala Bolognese in merito a tale istituto, comunicherà al Servizio Personale e Organizzazione la quota pro-capite per ogni operatore.

In caso di rapporto di lavoro a part-time ovvero in caso di assunzioni/cessazioni in corso d'anno l'importo sarà ridotto proporzionalmente. L'importo è ridotto anche in caso di assenze per: malattia non retribuita, congedi parentali non retribuiti, malattia figli non retribuita, aspettative non retribuite e congedi art. 42, escludendo dal computo i giorni non lavorativi.

Con relazione del Direttore Area Finanziaria, per il Comune di Sala Bolognese, viene attestato che l'ammontare dei proventi contravvenzionali supera, nell'anno 2023, la riscossione effettuata nel precedente esercizio. Ciò consente al Comune di Sala Bolognese di finanziare con i proventi codice della strada un progetto di € 3.732,74 al netto di contributi e IRAP. Tale quota non rientra nei limiti di cui all'art. 23 co. 2 del D. Lgs. 75/2017.

ART. 9 (art. 15 parte giuridica)

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

Per gli anni 2023/2025 le parti concordano di destinare l'importo complessivo di € 5.150,00 annui per nuove progressioni economiche all'interno delle aree, con decorrenza dal 1/01 di ciascun anno. I criteri generali di attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree sono stabiliti dall'art. 15 – sezione giuridica, integrato dal presente articolo.

Qualora la quota destinata ai “differenziali stipendiali” non sia sufficiente a remunerare tutti gli aventi diritto si procederà utilizzando il seguente criterio: verranno effettuate tre distinte graduatorie, una per ogni area.

Per l'anno 2023 verrà destinato 1 differenziale stipendiale per l'area operatori esperti, 1 differenziale stipendiale per l'area funzionari ed EQ e 4 differenziali per l'area istruttori.

Le parti concordano di ritrovarsi per gli anni 2024 e 2025 per ridefinire i criteri, a seguito di ulteriori approfondimenti.

ART. 10

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa

Sulla base della determinazione n. 505/2023, il limite del fondo destinato alle figure apicali ammonta ad € 47.377,36. E' necessario in ogni caso applicare il contenuto della delibera di Giunta Comunale n. 51/2021.

Il Comune di Sala Bolognese destina una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste dal proprio ordinamento per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, i cui importi saranno determinati con provvedimento del servizio personale. Si riconosce inoltre la quota parte dello 0,22% del monte salari 2018. Tale quota pari ad € 344,08 inciderà, per l'anno 2023 per e 688,16 (€ 344,08 anno 2022 e e 344,08 anno 2023), per gli anni 2024 e 2025 per € 344,08.

Per quanto concerne la retribuzione di risultato del Direttore dell'Area di Polizia Locale, contabilizzata in complessivi € 2.478,00 annui (importo massimo), sarà liquidata interamente dall'Ente capo-convenzione che chiederà il rimborso al Comune di Anzola per la quota di propria spettanza.

ART. 11

Tutte le indennità soggette a decurtazioni (produttività, indennità specifiche responsabilità, indennità di funzione) per assenze del dipendente saranno liquidate considerando presenze:

- ferie, riposi compensativi/recuperi;
- permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
- permessi per particolari motivi familiari o personali e permessi di cui all'art. 4, comma 1, della legge 53/2000;
- congedi retribuiti per malattia del figlio;
- permessi di cui all'art. 33 della Legge 5/2/1992 n. 104;
- terapie salvavita;
- infortunio sul lavoro;
- donazione del sangue e del midollo osseo.
- Permessi sindacali giornalieri

ART. 12

Disposizioni finali

Le parti concordano altresì di applicare, **per l'anno 2026**, sino a diversa indicazione del nuovo c.c.d.i., e salvo conguaglio, i seguenti istituti già previsti nel presente contratto:

- indennità di turno
- indennità di reperibilità
- maggiorazioni art. 24

con le modalità previste dal vigente CCNL Funzioni Locali e, relativamente alla indennità per specifiche responsabilità e indennità di funzione per i medesimi importi e soggetti dell'anno 2025 purché venga approvata dai relativi Direttori di Area apposita determinazione confermativa.

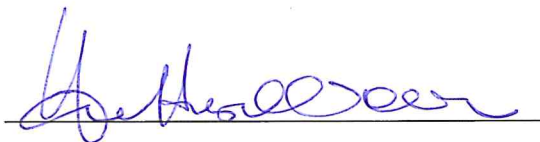
Le parti concordano inoltre che, fino alla valenza della convenzione di P.L. (Sala Bolognese/Anzola dell'Emilia) eventuali risparmi o eventuali maggiori spese derivanti dalla liquidazione delle risorse variabili del fondo a favore o delle figure di operatori, istruttori e funzionari non apicali o dei componenti la polizia locale saranno oggetto di due distinti prospetti di calcolo: uno per le figure di operatori, istruttori e funzionari non apicali e uno per la polizia locale. Da ciò consegue che tali risparmi o maggiori spese influiranno positivamente o negativamente sul compenso incentivante la produttività delle figure di collaboratori e istruttori o sul compenso incentivante la produttività dei vigili, a seconda della distinzione citata.

Le parti, al termine della riunione, in applicazione del CCNL 16/11/2022, sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) parte giuridica ed economica triennio 2023/2025.

Data di sottoscrizione del presente CCDI parte giuridica ed economica, triennio 2023/2025 19/12/2023

la **Delegazione trattante di parte pubblica**:

Dott.ssa Anna Rosa Ciccia (Presidente)



Dott.ssa Nadia Marzano









Dott.ssa Marica Degli Esposti

Marica Degli Esposti

le **Organizzazioni sindacali** firmatarie del CCNL 16/11/2022

CGIL FP

[Signature]

CISL FP

UIL FP

CSA CISAL- Enti locali

le **R.S.U.** del Comune di Sala Bolognese

Olivia Montorsi

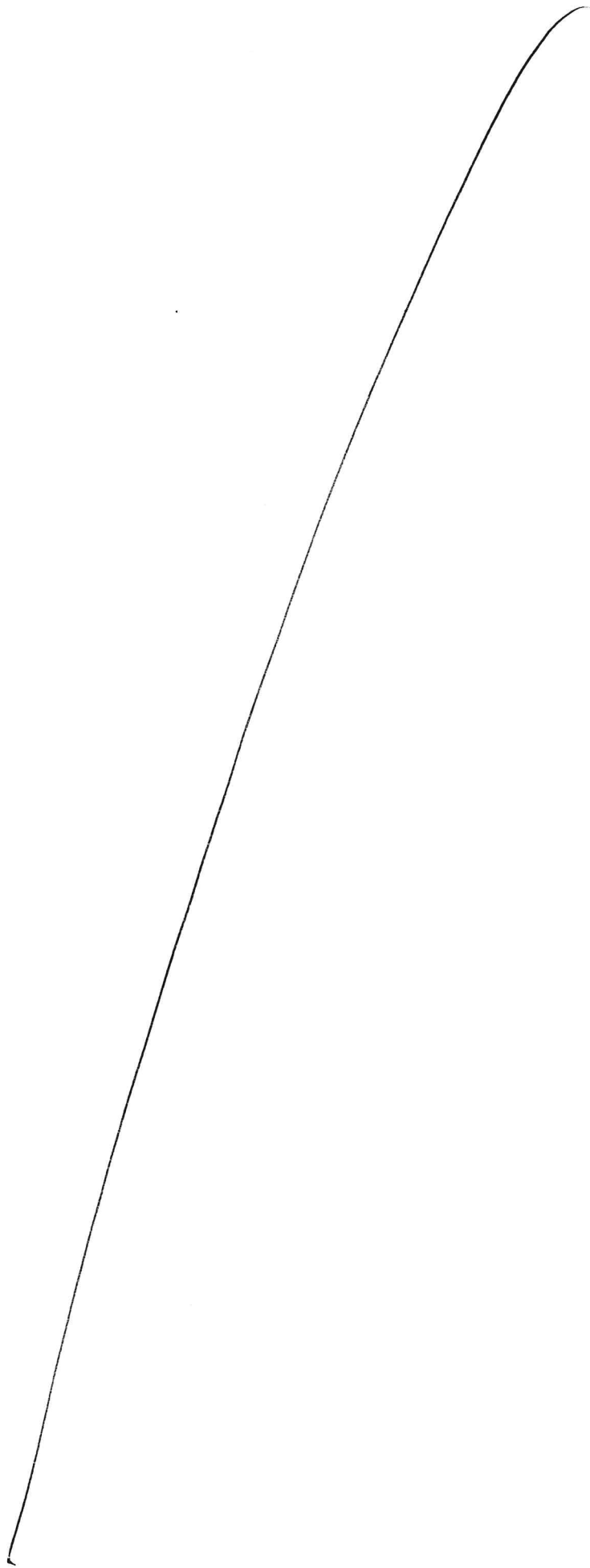
Giulia Taffi

All.to:

- prospetto utilizzo risorse decentrate anni 2023/2024/2025

up

math 101



**COMUNE DI SALA BOLOGNESE
UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2025**

UTILIZZO RISORSE STABILI ANNO 2025

Descrizione	Importo in €	Totale
Differenziale stipendiale storico (ex PEO)	€ 46.000,00	
Differenziale stipendiale anno 2023	€ 5.150,00	
Differenziale stipendiale anno 2024	€ 5.150,00	
Differenziale stipendiale anno 2025	€ 5.150,00	
Indennità di comparto	€ 25.000,00	
Differenze stipendiali tra B1 e B3 e tra D1 e D3	€ 1.124,90	
TOTALE UTILIZZO RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2025		€ 87.574,90

UTILIZZO RISORSE VARIABILI ANNO 2025

Descrizione	Importo in €	Totale
Turno Polizia locale	€ 7.100,00	
Reperibilità € 2.700,00 Reperibilità P.L. € 600,00	€ 3.300,00	
Maggiorazioni art. 24 CCNL 2000 € 400,00 Maggiorazioni Polizia locale € 200,00	€ 600,00	
Indennità condizioni di lavoro: a) maneggio valori... € 500,00; b) indennità rischio.. € 750,00; c) disagio..... € 400,00; d) disagio P.L. € 20,00	€ 1.670,00	
Polizia Locale: Indennità di funzione (per particolare responsabilità)	€ 1.000,00	
Polizia Locale: Indennità servizi esterni	€ 1.000,00	
Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale no P.L.	€ 10.100,00	
PARZIALE RISORSE VARIABILI GIA' CONTRATTATE		€ 24.770,00
risorse da specifiche disposizioni di legge IMU-TARI	€ -	
risorse da specifiche disposizioni di legge ISTAT	€ -	
risorse da specifiche disposizioni di legge INCENTIVAZIONI TECNICHE	€ -	
Proventi codice della strada	€ -	
Totale risorse da specifiche disposizioni di legge, escluse dai limiti del fondo		€ 0,00
PRODUTTIVITA' COLLETTIVA, PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE PERSONALE NON FACENTE PARTE DEL SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE	€ 26.544,64	
PRODUTTIVITA' SERVIZIO POLIZIA LOCALE	€ 3.353,44	
TOTALE UTILIZZO COMPLESSIVO FONDO 2025		€ 142.242,98

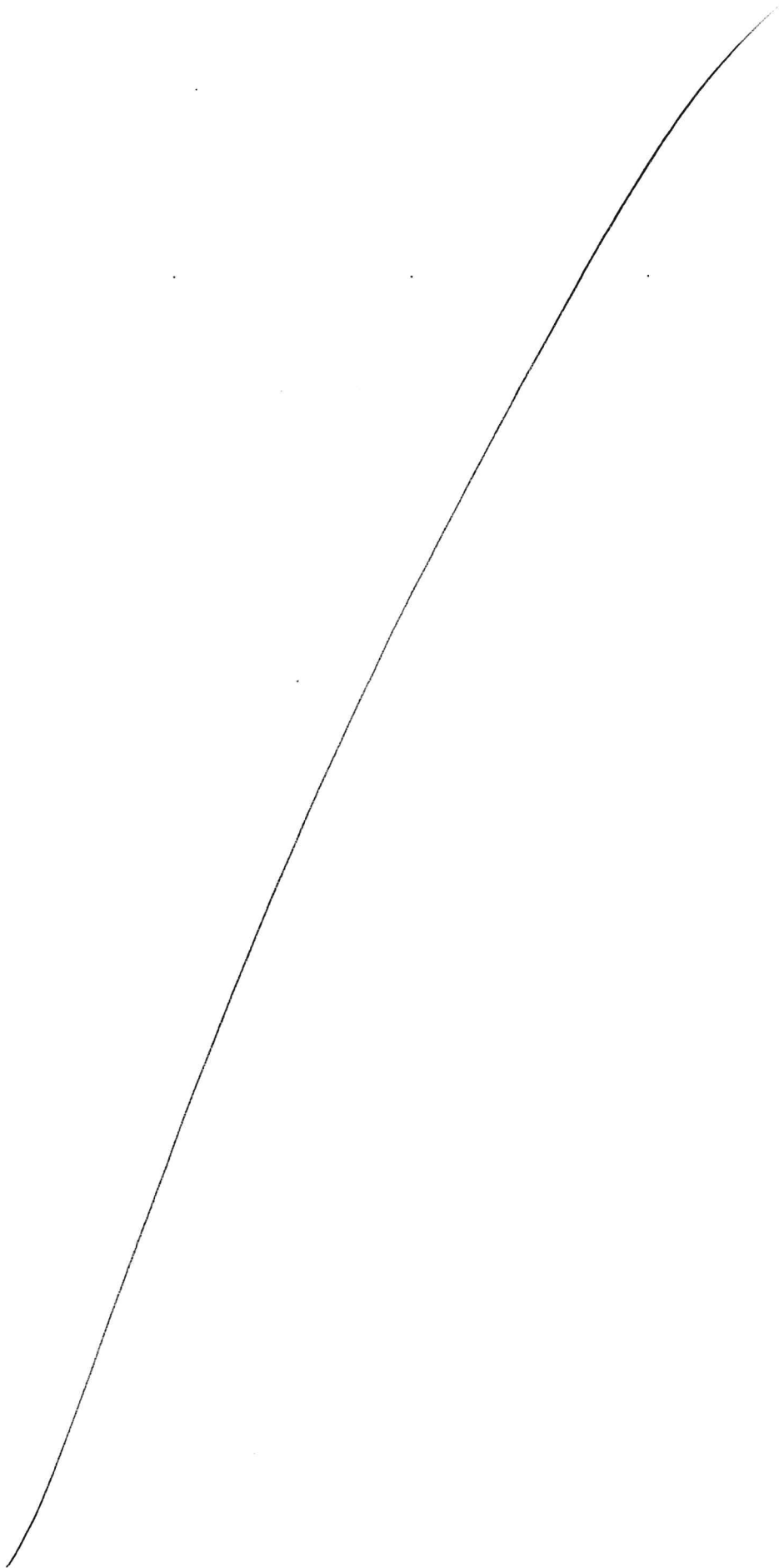
AM

f

[Signature]

Up

A



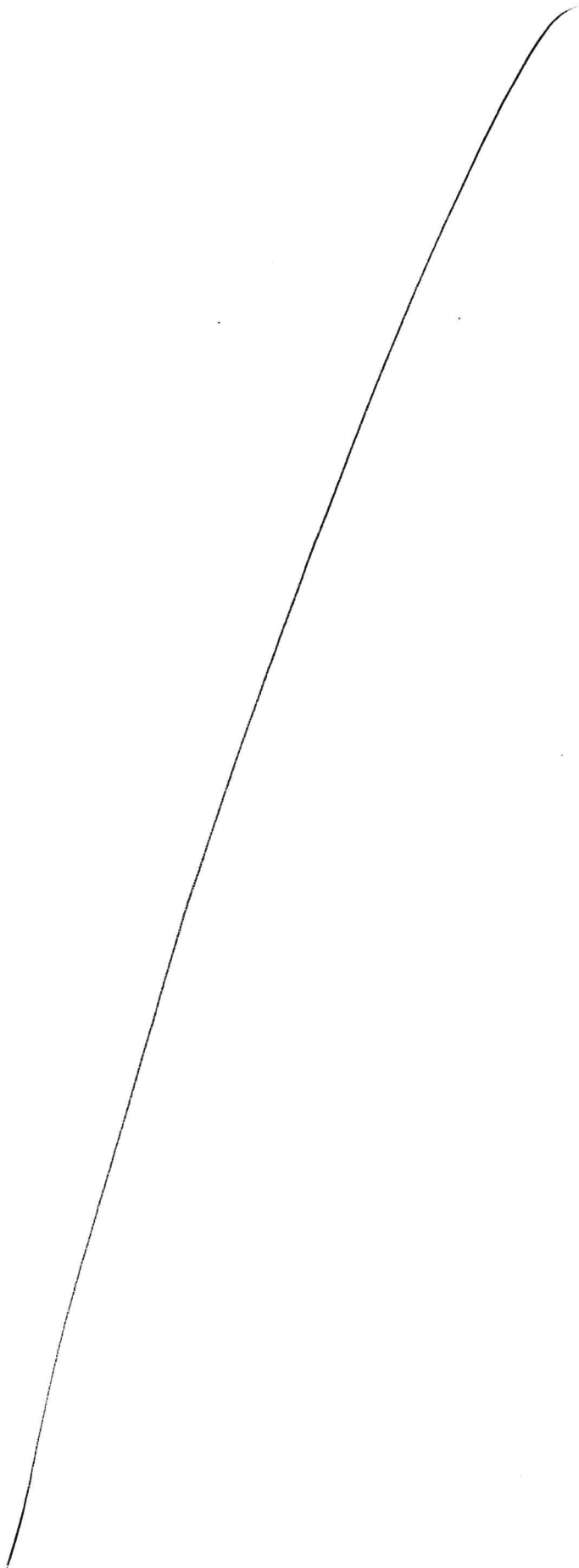
**COMUNE DI SALA BOLOGNESE
UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023**

UTILIZZO RISORSE STABILI ANNO 2023

Descrizione	Importo in €	Totale
Differenziale stipendiale storico (ex PEO)	€ 46.000,00	
Differenziale stipendiale anno 2023	€ 5.150,00	
Indennità di comparto	€ 25.000,00	
Differenze stipendiali tra B1 e B3 e tra D1 e D3	€ 843,97	
TOTALE UTILIZZO RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2023		€ 76.993,97

UTILIZZO RISORSE VARIABILI ANNO 2023

Descrizione	Importo in €	Totale
Turno Polizia locale	€ 7.100,00	
Reperibilità € 2.700,00 Reperibilità P.L. €0,00	€ 2.700,00	
Maggiorazioni art. 24 CCNL 2000 € 400,00 Maggiorazioni Polizia locale € 200,00	€ 600,00	
Indennità condizioni di lavoro: a) maneggio valori... € 500,00; b) indennità rischio.. € 750,00; c) disagio..... € 400,00; d) disagio P.L. € 20,00	€ 1.670,00	
Polizia Locale: Indennità di funzione (per particolare responsabilità)	€ -	
Polizia Locale: Indennità servizi esterni	€ 1.000,00	
Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale no P.L.	€ 10.100,00	
PARZIALE RISORSE VARIABILI GIA' CONTRATTATE		€ 23.170,00
risorse da specifiche disposizioni di legge IMU-TARI	€ 22.593,76	
risorse da specifiche disposizioni di legge ISTAT	€ 820,15	
risorse da specifiche disposizioni di legge INCENTIVAZIONI TECNICHE	€ 59.467,78	
Proventi codice della strada	€ 3.732,74	
Totale risorse da specifiche disposizioni di legge, escluse dai limiti del fondo		€ 86.614,43
PRODUTTIVITA' COLLETTIVA, PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE PERSONALE NON FACENTE PARTE DEL SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE	€ 53.092,20	
PRODUTTIVITA' SERVIZIO POLIZIA LOCALE	€ 6.122,94	
TOTALE UTILIZZO COMPLESSIVO FONDO 2023		€ 245.993,54



**COMUNE DI SALA BOLOGNESE
UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024**

UTILIZZO RISORSE STABILI ANNO 2024

Descrizione	Importo in €	Totale
Differenziale stipendiale storico (ex PEO)	€ 46.000,00	
Differenziale stipendiale anno 2023	€ 5.150,00	
Differenziale stipendiale anno 2024	€ 5.150,00	
Indennità di comparto	€ 25.000,00	
Differenze stipendiali tra B1 e B3 e tra D1 e D3	€ 1.124,90	
TOTALE UTILIZZO RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2024		€ 82.424,90

UTILIZZO RISORSE VARIABILI ANNO 2024

Descrizione	Importo in €	Totale
Turno Polizia locale	€ 7.100,00	
Reperibilità € 2.700,00 Reperibilità P.L. € 600,00	€ 3.300,00	
Maggiorazioni art. 24 CCNL 2000 € 400,00 Maggiorazioni Polizia locale € 200,00	€ 600,00	
Indennità condizioni di lavoro: a) maneggio valori... € 500,00; b) indennità rischio.. € 750,00; c) disagio..... € 400,00; d) disagio P.L. € 20,00	€ 1.670,00	
Polizia Locale: Indennità di funzione (per particolare responsabilità)	€ 1.000,00	
Polizia Locale: Indennità servizi esterni	€ 1.000,00	
Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale no P.L.	€ 10.100,00	
PARZIALE RISORSE VARIABILI GIA' CONTRATTATE		€ 24.770,00
risorse da specifiche disposizioni di legge IMU-TARI	€ -	
risorse da specifiche disposizioni di legge ISTAT	€ -	
risorse da specifiche disposizioni di legge INCENTIVAZIONI TECNICHE	€ -	
Proventi codice della strada	€ -	
Totale risorse da specifiche disposizioni di legge, escluse dai limiti del fondo		€ 0,00
PRODUTTIVITA' COLLETTIVA, PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE PERSONALE NON FACENTE PARTE DEL SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE	€ 31.694,64	
PRODUTTIVITA' SERVIZIO POLIZIA LOCALE	€ 3.353,44	
TOTALE UTILIZZO COMPLESSIVO FONDO 2024		€ 142.242,98

em 







