

**COMUNE DI RANZANICO**

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO**

**2023- 2025**



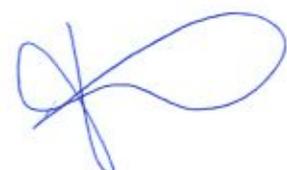
A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, a seguito della deliberazione n. \_\_\_ del \_\_\_\_\_, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del presente documento, in attuazione delle disposizioni di cui al CCDI 2023 – 2025 già sottoscritto dalle parti .

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, dott. Gianni Mauro Sichel, dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Organizzazione sindacale	Nominativo rappresentante
CGIL	
CISL	Fabio D'Aniello
UIL	
CISAL	
CSA RAL	

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona della sig.ra Paola Paris hanno concordato e sottoscritto l'allegata ipotesi di C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Ranzanico.

Ranzanico, 28 dicembre 2023



## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Ranzanico e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 3 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia **dal 01/01/2023**, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
4. La sua durata è triennale salvo:
  - a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - b) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
  - c) la ripartizione annuale delle risorse del salario accessorio tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL di cui all'**allegato A** al presente CCDI.
5. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
6. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
7. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di giugno dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.
8. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale, nel rispetto dell'art 8, c 4 del CCNL 16.11.2022



3



### **Art. 3 - Disciplina del lavoro straordinario**

1. Le parti prendono atto del fatto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato come indicato nell'**allegato A**. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.
2. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017, i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al Comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.
3. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato in modo compatibile alle esigenze di servizio.
4. Le parti concordano di NON elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32, c. 3 del CCNL 16.11.2022.

### **Art. 4 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma



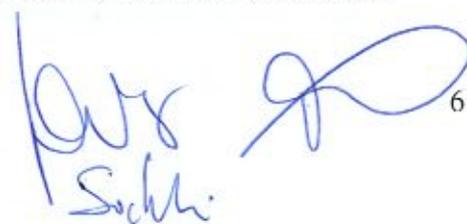
Handwritten signature in blue ink, possibly reading "PNS" followed by a stylized flourish and the name "Schi".

delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

#### **Art. 5 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro**

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità e quantità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma, le parti condividono l'esigenza di assicurare opportuni percorsi di formazione e riqualificazione sull'uso delle tecnologie informatiche, la costituzione di un'architettura di sistema efficiente ed efficace e l'aggiornamento costante delle dotazioni tecnologiche, ivi comprendendo la sostituzione dell'hardware obsoleto e la ricerca dei software gestionali più idonei a facilitare lo svolgimento delle mansioni dei lavoratori.
3. La strumentazione necessaria per il lavoro agile di norma è fornita dall'amministrazione.

  
Schi. 6

## Art. 6 – Compensi aggiuntivi agli incarichi di EQ

1. I compensi di cui all'articolo 20, comma 1, lett. h del CCNL 16.11.2022 (compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ), potranno essere percepiti in misura non superiore a quanto stabilito dalle norme in materia.

## Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro.

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta **esposizione a rischi**, attività disagiate e **maneggio di valori**, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività. Per tale indennità sono stati stanziati **€ 600,00**, come evidenziato nell'allegato A al presente contratto.
2. L'indennità è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e **NON** viene proporzionata in base all'orario di lavoro, fermo restando il **limite minimo di 1 € al giorno**.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è effettuata dal Responsabile del Settore di appartenenza.
4. La misura dell'indennità è calcolata attraverso un processo di pesatura che tiene conto dei seguenti criteri:
  - a. La misura del rischio viene effettuata sulla base dell'attribuzione della voce di rischio così come classificata dall'Inail, comprendendo unicamente il personale inquadrato nella voce di tariffa INAIL destinata al personale operaio. Ai fini della corresponsione dell'indennità si applica la pesatura corrispondente all'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.
  - b. Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente in relazione alla attribuzione della funzione di economo, o agente contabile o sub-agente. Per la misura dell'indennità si tiene conto della media mensile del valore maneggiato come risultante dal rendiconto dell'agente contabile. Nel caso di nomina di sub-agenti e di mancanza di sottoconti, la media giornaliera è calcolata dividendo l'importo del conto dell'agente contabile per il numero dei sub-agenti, comprensivo dell'agente contabile, se non è posizione organizzativa. Per la riscossione delle sanzioni della Polizia locale gli importi sono ricostruiti dai verbali delle sanzioni che comportano il pagamento immediato in contanti.
  - c. La misura del disagio viene determinata dal Responsabile del Settore di appartenenza tenendo conto che il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in

 7

sensu sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali. Ai fini della corresponsione dell'indennità si considera continuativa l'attività svolta per più di 3 mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.

5. La individuazione delle figure a cui ricondurre l'indennità è effettuata a preventivo tenendo conto delle mansioni assegnate e dell'importo teorico spettante in relazione al rischio e al disagio correlato alle predette mansioni. La pesatura è sempre effettuata a consuntivo, tenendo conto, eventualmente, dei mutamenti organizzativi intervenuti in corso d'anno che hanno eventualmente inciso sul grado di esposizione a rischio o disagio nonché in base ai giorni di effettivo servizio come risultanti dal sistema di rilevazione presenza. La liquidazione di tale indennità è effettuata in unica soluzione entro la fine del mese di marzo dell'anno successivo;
6. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: **da € 2,00 a € 4,00.**
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate nel successivo articolo 16 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### **Art. 8 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

1. L'indennità disciplinata dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022 è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, funzionari, EQ che non risultino titolari di incarichi di EQ. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 CCNL CFL del 16.11.2016.
2. Le parti convengono che la ratio della norma è rappresentata dall'esigenza di remunerare in modo differenziato quelle situazioni in cui il ruolo del dipendente comporta un livello di responsabilità superiore a quello medio relativo all'area di inquadramento e che, pertanto, tali indennità possono essere riconosciute ad un numero limitato di dipendenti.
3. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

  
8

4. Le fattispecie alle quali i responsabili di Settore devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:
- a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
  - b) responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
  - c) coordinamento di risorse umane;
  - d) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
  - e) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
  - f) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
  - g) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese
5. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:
- a. importo di Euro 1.200,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali **ricorrano quattro delle condizioni** di cui al comma precedente;
  - b. importo di Euro 800,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali **ricorrano tre delle condizioni**.
6. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal rispettivo dirigente/responsabile del Settore di assegnazione, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale.
7. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei dirigenti/responsabili di Settore in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCI.
8. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dal 01/01/2023, non sono frazionabili - anche nel caso di dipendenti assunti part-time - e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. È prevista, di norma



annualmente, la verifica da parte del dirigente/responsabile del Settore interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.

9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate nel successivo articolo 16 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).
10. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
11. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
12. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
13. Riepilogo:

Area	Importo/Criteri art. 8, comma 5	
	€ 1.200,00	€ 800,00
ISTRUTTORI	4	3

#### **Art. 9- Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità**

1. Non è stato attivato alcun servizio di reperibilità.

#### **Art. 10 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno**

1. Non sono previsti orari di lavoro che prevedano turnazioni.

#### **Art. 11 - Indennità per il turno prestato nelle giornate festive infrasettimanali**

1. Non sono previste turnazioni.

#### **Art. 12 - Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni**



1. Al personale temporaneamente assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 22 e 23 del CCNL CFL del 16.11.2022.
2. Il trattamento economico incentivante del personale assegnato temporaneamente all'unione è definito nel CCDI dell'unione stessa.

### **Art. 13 - Welfare integrativo**

1. **Non sono assegnate** risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 82 del CCNL 16.11.2022.

### **Art. 14 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che il numero dei rapporti a tempo parziale NON potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria rilevata al 31/12 di ogni anno.
2. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che l'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi su richiesta del dipendente, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, al di fuori del contingente per un tempo predefinito stabilito (tempo determinato), nella misura di un ulteriore 10%, nei seguenti casi:
  - a. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
  - b. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
  - c. dipendenti che ricentrano dal congedo di maternità o paternità;
  - d. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi
  - e. genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
3. elevazione del contingente, nei limiti del 10%, è sempre consentita per le nuove assunzioni part time.

### **Art. 15 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita**



11

1. Le parti prendono atto che la disciplina delle fasce temporali di flessibilità resta invariata rispetto a quanto già in atto.
2. Ai dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione è concessa la flessibilità necessaria nella gestione del proprio tempo di lavoro idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite minimo di 36 ore medie settimanali da computarsi in relazione all'anno solare che costituisce riferimento all'attuazione dei programmi.

**Art. 16 - Elevazione del periodo di maggiore o minore concentrazione dell'orario multi periodale.**

1. Le parti prendono atto che il Comune di Ranzanico non ha attivato l'orario multi periodale.

**Art. 17 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali**

1. Non viene elevato l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali

**Art. 18 Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in **Euro 7,00** il valore massimo del buono pasto.
4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.

  
Sedh

### **Art. 19 elevazione del limite massimo individuale di straordinario**

1. Non viene elevato il limite massimo individuale di straordinario.

### **Art. 20 individuazione figure professionali per cui la pausa mensa è collocata all'inizio o alla fine del turno.**

1. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 16 novembre 2022 non vengono rilevate all'interno dell'organizzazione di figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti fuori dall'orario di lavoro.

## **TITOLO II - SEZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE**

### **Art. 21 - Prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza**

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PL, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Persco Sirio. È fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
2. I relativi importi sono specificati annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.
3. Le risorse destinate alle predette finalità previdenziali sono gestite da appositi organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei dipendenti interessati.
4. Laddove attivata i principi di applicazione della previdenza complementare per il personale di vigilanza dovranno essere definiti in apposito atto di natura negoziale.

### **Art. 22 - Indennità per il personale della Polizia locale**

1. Per l'indennità di **servizio esterno** di cui all'art. 100 del CCNL è stata stanziata una somma complessiva di € 400,00. Tale indennità viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità viene stabilita come segue: indennità giornaliera di euro 1,50; calcolata e liquidata mensilmente, compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed effettivamente adibito alle attività con le caratteristiche in precedenza specificate



3. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 32 finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

### **Art. 22 - Indennità di funzione**

1. Le parti convengono di attribuire l'indennità di funzione unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della polizia Locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.
2. I provvedimenti di attribuzione sono adottati dal comandante. La concreta determinazione dell'indennità dovrà tenere conto del grado di responsabilità attribuito.
3. La corresponsione dell'indennità avviene nel mese di marzo dell'anno successivo ed è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. L'indennità è incompatibile con l'indennità per specifiche responsabilità. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.



4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

**Art. 24 - Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999.**

1. La riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali potrà essere applicata, ove ritenuta congrua rispetto alle esigenze organizzative e funzionali dell'amministrazione, previa contrattazione delle relative modalità di attuazione e sottoscrizione di un apposito atto integrativo del presente CCDI.
2. La eventuale riduzione dell'orario settimanale è subordinata alle seguenti condizioni minime:
  - miglioramento, continuità e regolarità dei servizi istituzionali
  - certificazione, in sede di contrattazione decentrata integrativa, che i maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa possono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario o con stabili modifiche degli assetti organizzativi
3. La certificazione è rimessa al revisore dei conti.
4. Per "stabili modifiche degli assetti organizzativi", devono intendersi tutti quei mutamenti dell'attuale organizzazione del lavoro negli uffici dell'ente, di carattere permanente, la cui adozione potrebbe consentire all'ente di conseguire comunque "economie" di gestione.
5. Non sono considerati validi, ai fini della verifica dei presupposti per il riconoscimento della riduzione dell'orario di lavoro settimanale, i risparmi di spesa potenziali quali, ad esempio, il mancato esercizio delle facoltà assunzionali di personale (a tempo indeterminato o determinato).
6. Le 35 ore settimanali sono previste come limite orario medio; pertanto, l'orario di lavoro potrebbe essere ridotto anche in misura superiore alle trentacinque ore per alcune settimane e continuare ad essere fissato in trentasei ore o anche in misura superiore in altre.
7. La eventuale riduzione dell'orario di lavoro potrà decorrere solo dalla data di stipulazione dell'atto integrativo che la stabilisce.



15

### TITOLO III - LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI

#### Art. 25 - Progressione economica orizzontale all'interno delle Aree

1. Il presente articolo disciplina le procedure per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art.52 comma 1-bis del D.L.gs. 165/2001. La Giunta Comunale, con deliberazione n. 43 del 09/11/2023, ha previsto l'attribuzione di due differenziali stipendiali: **uno per un dipendente appartenente all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, uno per un dipendente appartenente all'area degli istruttori**. L'Amministrazione comunale si impegna a prevedere, per l'anno 2024, l'attribuzione di un differenziale stipendiale per un dipendente appartenente all'area degli Istruttori e per l'anno 2025, l'attribuzione di un differenziale stipendiale per un dipendente appartenente all'area degli Operatori Esperti.
2. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ai dipendenti che ne hanno diritto ed in coerenza con le risorse previste per la copertura delle stesse.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure.
4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione.
5. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali in applicazione dei principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 2022 sono i seguenti:
  - a) avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione di almeno **due anni** nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti precisazioni:
    - I. Nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell'anzianità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'altra amministrazione;
    - II. Nel caso di dipendenti assegnati ad altra amministrazione per esigenze diverse da quelle dell'amministrazione assegnataria (c.d. comando volontario) il tempo di assegnazione non viene computato nel calcolo dell'anzianità;
    - III. nel caso di dipendenti in aspettativa per mandato politico o per ricoprire un incarico a contratto ai sensi dell'art. 110 TUEL il periodo di aspettativa non viene computato nel calcolo dell'anzianità;
    - IV. ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;



16

- b) non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, con le seguenti precisazioni:
- I. Nel caso in cui, alla data di presentazione delle domande, sia in corso un procedimento disciplinare, il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento. Pertanto, si dovrà provvedere ad accantonare le somme dei "differenziali stipendiali" relativi alla progressione sospesa fino alla conclusione della procedura. In caso di esito favorevole al dipendente le somme accantonate verranno utilizzate per il pagamento dei differenziali arretrati e non corrisposti a far data dalla decorrenza della progressione. Nel caso di esito non favorevole per il dipendente le somme accantonate saranno applicate al fondo dell'anno successivo, tra le economie del fondo dell'anno precedente. Se il procedimento si conclude con l'irrogazione di una sanzione superiore alla multa il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
  - II. Non può partecipare alla selezione il dipendente trasferito da altro ente per mobilità volontaria già ammesso con riserva nell'ente di provenienza se non sono passati almeno 36 mesi dall'avvio della procedura per cui è stata prevista l'ammissione con riserva.
6. I differenziali stipendiali (progressioni economiche) sono attribuiti in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. La collocazione nella fascia di merito alta per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.
7. La procedura si intende avviata, per tutti gli aventi diritto, con la sottoscrizione dell'accordo che destina i fondi al finanziamento della progressione tra aree, senza necessità di inoltro di specifica domanda da parte dei dipendenti.
8. A parità di punteggio, al fine della determinazione della graduatoria e dell'attribuzione della progressione economica, si considera in ordine:
- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
  - b) maggior numero di anni con il medesimo differenziale stipendiale/ categoria economica di inquadramento.



- c) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità complessiva di servizio a tempo indeterminato nell'Ente di appartenenza. Per il calcolo della anzianità valgono le precisazioni di cui al precedente comma 5.
- d) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di servizio complessiva ed a tempo indeterminato nella Pubblica Amministrazione;
- e) in caso di ulteriore parità, l'età anagrafica del/la dipendente, attribuendo la progressione al/la dipendente più anziano/a di età

**Art. 26 - Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali**

1. Il personale assegnato a qualsiasi titolo presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni sia per le progressioni orizzontali che per le progressioni verticali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine gli accordi con l'ente di assegnazione devono prevedere espressamente le modalità con cui quest'ultimo deve provvedere alla valutazione, per renderla utilizzabile presso il comune all'interno della procedura di progressione.

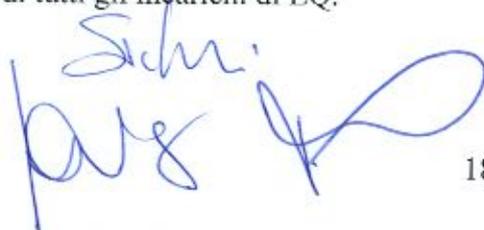
**Titolo IV – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**Art. 27 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)**

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

**Art. 28 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)**

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



2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO, ovvero nel Piano della performance negli Enti con meno di 50 dipendenti, e al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:
  - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
  - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i dirigenti/responsabili titolari degli incarichi di EQ esplicano il loro ruolo per il conseguimento degli obiettivi, in un determinato contesto lavorativo). Spetta al Nucleo di valutazione/OIV, per ogni fattore comportamentale, attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico di Elevata Qualificazione conferito.
4. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e dalla relazione sintetica del dirigente/responsabile che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

## **TITOLO V - AMMONTARE E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE**

### **Art. 29 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate**

1. In sede di prima applicazione del presente CCDI e, dunque, per l'anno 2023, le risorse vengono ripartite come riportato in **allegato A** al presente contratto.  
I criteri di ripartizione di cui all'allegato A del presente CCDI possono essere rivisti annualmente su richiesta di una delle parti.

Schick  
per [firma]

**Art. 30 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
  - a) compensi derivanti da **accordi di collaborazione** ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
  - b) incentivi per le **funzioni tecniche** di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
  - c) compensi per attività svolta dai **professionisti legali**, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge n. 90/2014, e s.m.i. (per sentenze favorevoli con spese a carico della controparte o con compensazione delle spese);
  - d) compensi derivanti dalle **sentenze favorevoli** con liquidazione delle spese in favore dell'Ente, per le attività svolte dai dipendenti abilitati dinanzi alle Commissioni tributarie ai sensi dell'art. 12 del decreto-legge n. 437/1996, e s.m.i.;
  - e) compensi per progetti finalizzati per **condono edilizio** ex art. 32, comma 40, del decreto-legge n. 269/2003, per attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario;
  - f) incentivi per le attività di **accertamento IMU e TARI**, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;
  - g) compensi per le prestazioni connesse a **indagini statistiche** periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;
3. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
4. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati - subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del dirigente/responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione



di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

#### **Art. 31 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo**

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziare dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.
4. Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

#### **Art. 32 - Premi correlati alla performance**

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance ed è distribuito sulla base dei criteri previsti nel sistema di valutazione vigente.
2. Il riparto del fondo tra performance organizzativa e performance individuale è effettuato con le modalità di cui al sistema di valutazione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 09/11/2023.

#### **Art. 33 - Premio individuale**

1. Al dipendente in servizio che consegue la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente con arrotondamento all'unità superiore.
2. In caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;



3. In caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.
4. La maggiorazione trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale. Laddove tale quota risulti incapiente il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla performance organizzativa.

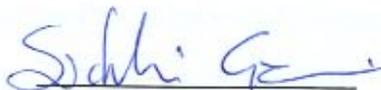
**Art. 34 - Utilizzo dei risparmi**

1. Tutte le economie sugli istituti contrattuali, sia quelli finanziati da risorse di parte stabile, sia quelli finanziati da risorse di parte variabile, confluiscono nel fondo destinato alla **performance** del medesimo anno a cui le economie si riferiscono.

**Art. 35 - Disposizione finale**

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

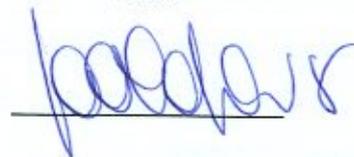
**Per la parte datoriale**



---

---

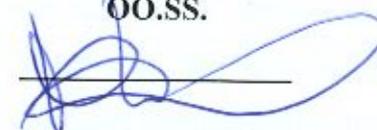
**RSU**



---

---

**OO.SS.**



---

---

COMUNE DI RANZANICO

ACCORDO DISTRIBUZIONE  
FONDO RISORSE DECENTRATE  
ANNO 2023  
(In attuazione del CCDI 2023 – 2025)

Soderi  
Puisi

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, a seguito della deliberazione n. \_\_\_ del \_\_\_\_\_, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del presente documento, in attuazione delle disposizioni di cui al CCDI 2023 – 2025 già sottoscritto dalle parti .

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, dott. Gianni Mauro Sicheli, dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Organizzazione sindacale	Nominativo rappresentante
CGIL	
CISL	Fabio D'Aniello
UIL	
CISAL	
CSA RAL	

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona della sig.ra Paola Paris hanno condiviso e sottoscritto l'accordo sulla distribuzione del fondo per le risorse decentrate del personale dipendente del Comune di Ranzanico.

Ranzanico, 28 dicembre 2023

Sicheli  
Paris

## DISTRIBUZIONE RISORSE FONDO DECENTRATO

ANNO 2023

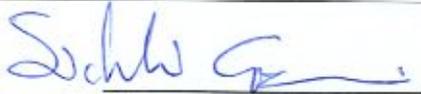
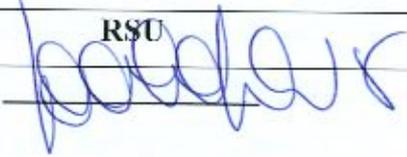
Fondo decentrato parte stabile (det. N. 95 del 13.11.2023)	23.185,06
Fondo decentrato parte variabile (det. N.95 del 13.11.2023)	8.213,17
TOTALE	31.398,23
1. Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.05.2018))	600,00
2. Indennità di turno	
3. Indennità di reperibilità	
4. Trattamento per indennità prestata in giorno festivo (all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000)	
5. Indennità per specifiche responsabilità (art 84 CCNL 16.11.2022)	2.000,00
6. Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16.11.2022)	
7. Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16.11.2022)	400,00
8. Compensi previsti da disposizioni di legge (INCENTIVI IMU TARI)	2.400,00
<i>Specificare disposizione di legge e importo per singola disposizione</i>	
9. Compensi ISTAT	
10. Compensi ai messi notificatori	
11. Compensi al personale delle case da gioco	
12. Differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili	2.350,00
13. Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare	
14. Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo.	
15. Incentivo economico per il per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico (art 7, c.4 lett. ab)	
16. Performance	11.426,77
17. Accantonamento progressioni economiche	9.478,14

S. S. S.  
P. P. P.

**VERIFICA RISPETTO COMMA 3 ART. 80**

1. Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.05.2018))	600,00	
2. Indennità di turno ordinario		
3. Indennità di turno per festivi infrasettimanali		
4. Indennità di reperibilità		
5. Trattamento per indennità prestata in giorno festivo (art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000) <sup>1</sup>		
6. Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022)	2.000,00	
7. Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16.11.2022)		
8. Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16.11.2022)	400,00	
15. Performance ORGANIZZATIVA	5.713,38	18,20% del TOTALE
16. Performance INDIVIDUALE	5.713,39	
<b>TOTALE</b>	<b>14.426,77</b>	<b>53,93% parte variabile</b>

Fondo straordinario	1.410,55
---------------------	----------

<b>Per la parte datoriale</b>	<b>RSU</b>
	
	<b>OO.SS.</b>
	

<sup>1</sup> Il comma 1 dell'art. 24 del CCNL 14.09.2000 è stato in realtà sostituito dall'art. 14 del CCNL 5/10/2001.