

Richiamato il CCDI 2023_2025 del Comune di Casalmoro, sottoscritto in data 19/12/2023, che qui si riporta per la parte inerente gli istituti di trattamento economico accessorio del personale, contrattati in sede di stipula del contratto giuridico (19/12/2023), con l'aggiornamento all'annualità 2025:

“TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

Risorse e Premialità

Art. 15

Quantificazione delle risorse

1. *La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.*
2. *In sede di prima applicazione (...);*
3. *Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.*
4. *Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono state stanziare come da delibera di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022. Trattandosi di risorse variabili l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento nonché il relativo ammontare.*
5. *Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 19, comma 4, del presente contratto integrativo.*

Art. 16

Strumenti di premialità

1. *Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:*
 - a) *premi correlati alla performance organizzativa;*
 - b) *premi correlati alla performance individuale;*
 - c) *indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;*
 - d) *indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;*
 - e) *indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;*
 - f) *indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;*
 - g) *compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;*
 - h) *compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;*
 - i) *compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;*
 - j) *differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;*
 - k) *risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.*

Art. 17

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)¹

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale con deliberazione G.C. n. 71 del 17/10/2023 per la sua parte stabile e variabile, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente, riportato nell'**Allegato 1. (COSTITUZIONE FONDO)**
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. (...)
4. Per gli anni successivi al 2023, gli importi di cui all'**Allegato 1**, vengono adeguati secondo quanto previsto negli articoli successivi, con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022
5. (...)
6. Il presente contratto integrativo:
 - a) destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lett. a), b), c), d), e), f) dell'art. 80 CCNL 16.11.2022 la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 con esclusione delle lettere c), f) g) del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018.
 - b) destina alla performance individuale almeno il 30% delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 con esclusione delle lettere c), f) g) del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018.
7. A livello generale si stabilisce che minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Art. 18

Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)²

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO), approvato annualmente con delibera della Giunta comunale,

1 a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;

2 b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

ACCORDO ECONOMICO 2025

relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), del CCNL 16.11.2022.

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO).

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.

4. Nell'ambito degli obiettivi di performance organizzativa l'ente può destinare un importo da riconoscere al personale qualificato che ai sensi dell'art. 55 comma 8 del CCNL è individuato come docente in percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale. I criteri di ripartizione degli incentivi tra i dipendenti individuati sono i seguenti:

- rilevanza e complessità degli argomenti di formazione trattati;

- numero di dipendenti coinvolti;

- durata dei corsi.

5. Le risorse destinate alla **performance organizzativa per l'anno 2025** sono pari a **€ 5.000,00** e saranno liquidate nei limiti del rispetto della spesa di personale.

Art. 19

Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)³

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 8 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti, escluso il personale titolare di EQ, in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 8, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \sum p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

Sp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno **180** giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
7. Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance dei dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per:

3 b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

Comune di Casalmoro
Provincia di Mantova

CCDI 2023_2025

ACCORDO ECONOMICO 2025

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 113 del D.lgs. 50/2016 (ora art. 45 d.lgs. n. 36/2023) e sue successive modificazioni;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.)
- incentivi settore entrata ai sensi dell'art.1, comma 1091, della legge 145/2018 e s.m.i.

subirà le seguenti riduzioni:

Incentivi		Performance individuale
Importo		Riduzione
Da	A	%
0	2.000,00	0%
2.001,00	3.000,00	10%
3.001,00	5.000,00	20%
5.001,00	8.000,00	30%
Oltre	8.001,00	50%

Le somme derivanti da queste riduzioni sono rimesse nel budget destinato alla premialità "performance individuale" degli altri dipendenti che non sono destinatari di incentivi extra.

8. Al 20% dei dipendenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una **maggiorazione del premio individuale** nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente secondo la seguente metodologia di calcolo.

L'importo della maggiorazione verrà calcolato applicando la seguente formula:

$$M = [(F / \sum \text{dip}) * 30\%] \times (20\% * \sum \text{dip})$$

M = importo complessivo della maggiorazione del premio individuale

F = quota fondo performance individuale da ripartire

$\sum \text{dip}$ = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione è attribuita pro quota a ciascun dipendente

Le risorse destinate per l'anno 2025 alla performance individuale sono pari ad € 5.766,63.

Disciplina delle indennità con decorrenza 01.01.2024

Art. 20

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza dei responsabili di EQ.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

ACCORDO ECONOMICO 2025

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di EQ.
8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo sono portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art. 19 del presente contratto integrativo.
10. Le disposizioni riportate nel presente capo III contenute dall'art. 21 e successivi si applicano dal 01/01/2024

Art. 21

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL)⁴

1. Gli enti corrispondono una unica **"indennità condizioni di lavoro"** destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - disagiate;
 - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
 - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
 - d. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi che necessitano la modifica dell'orario di lavoro per esigenze di servizio correlate a manifestazioni (es. montaggio/smontaggio palchi, posizionamento transenne, posizionamento sedie etc.) problematiche connesse al territorio, eventi atmosferici straordinari (es. neve, vento, pioggia, siccità) etc
3. Si stabilisce che la presente indennità è commisurata ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco dell'anno.
4. La misura di cui al comma 3 è definita sulla base dei seguenti criteri:
 - valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 2 nelle attività svolte dal dipendente;
 - caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
5. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.
6. Tale importo è corrisposto annualmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio e di effettiva esposizione al disagio, che sarà accertata dal responsabile dell'U.O. in sede di liquidazione. L'importo giornaliero lordo è stabilito nella tabella sotto riportata.
7. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:

4 d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

Comune di Casalmoro
Provincia di Mantova

CCDI 2023_2025

ACCORDO ECONOMICO 2025

- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

8. Si stabilisce che la presente indennità è commisurata ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco dell'anno ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

9. La misura di cui al comma 8 è definita sulla base dei seguenti criteri:

- valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 7 nelle attività svolte dal dipendente.
- caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

10. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

11. Tale importo è corrisposto annualmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio e di effettiva esposizione al rischio, che sarà accertata dal responsabile dell'U.O. in sede di liquidazione. L'importo giornaliero lordo è stabilito nella tabella sotto riportata.

12. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori impicanti maneggio valori** come segue:

- a. ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

i. l'economo comunale

ii. agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale

13. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile titolare di EQ.

14. L'indennità maneggio valori viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento dell'attività e per l'importo giornaliero lordo indicato nella tabella sotto riportata.

15. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri lordi: euro 1,00 – euro 15,00 come segue:

N.	Attività professionale	N° addetti	Importo giornaliero lordo (euro)	Giorni annui stimati	totale
1	Attività prestata nello svolgimento delle mansioni da operaio	1	1,80	230	414,00
2	Attività prestata dall'economo	1	2,00	230	460,00
3	Attività prestata dall'agente della riscossione per maneggio valori	1	1,20	230	276,00
Totale					1.150,00

16. Se un dipendente svolge contemporaneamente due o tutte e tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci.

17. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale.

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento del competente Responsabile EQ, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree, operatori esperti, istruttori, funzionari (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

- a. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di 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;
- b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- c. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- g. 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, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- h. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- i. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- j. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- k. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- l. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 36 del 2023;
- m. 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.

b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Per l'anno 2025 l'ente stanZIA € € 2.000,00 sulla base delle pesature attribuite con apposite Determinazioni;

d) L'importo dell'indennità, che varia fino al massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti) è determinato dal competente Responsabile di EQ applicando i criteri di cui alle schede di seguito riportate, a seconda dell'area di appartenenza, ed è quantificato in base al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità:

(...)

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato, con una maggiorazione del 20% e un compenso massimo di € 3.000,00 o € 4.000,00 a seconda della classificazione.

⁵ f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL

ACCORDO ECONOMICO 2025

3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente/annualmente.

4. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale.

Art. 23

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)⁶

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- a. incentivi funzioni tecniche (art. 45 d.lgs. 36/2023);
- b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
- c. compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018);
- d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
- f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede il Segretario comunale.

3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

- a. proventi da sponsorizzazioni;
- b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti 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.

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.

5. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

6. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile EQ del Settore competente;

7. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

8. Per l'anno 2025, le risorse si quantificano nell'importo presunto indicato nella tabella sotto riportata:

Tipo	Descrizione	Norma di riferimento	Somma prevista
------	-------------	----------------------	----------------

⁶ g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

Comune di Casalmoro
Provincia di Mantova

CCDI 2023_2025

ACCORDO ECONOMICO 2025

a)	Incentivi per funzioni tecniche	Art. 113 d.lgs. n. 50/2016	2.360,62
c)	Compensi Istat	art.70 ter CCNL 21.05.2018	=====
	TOTALE		2.360,62

Art. 24

Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

(art. 45 del decreto legislativo n. 36/2023)

(...)

Le parti danno atto che la quota di incentivi per funzioni tecniche sopra riportati, maturata nel corso del 2025, fa riferimento ad un contratto la cui pubblicazione del bando e l'aggiudicazione dei lavori sono intervenute in data antecedente al 01/07/2023, pertanto, visto l'art. 226, c. 2 del D.Lgs. n. 36/2023, che prevede la permanente applicazione del D.Lgs. n. 50/2016 ai procedimenti in corso (individuati tra quelli con bando/avviso o inviti inviati prima del 1° luglio 2023) continua ad applicarsi l'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016 ed il Regolamento approvato dall'Ente con G.C. n. 37 del 09.04.2019. In tal senso Corte dei Conti Campania n. 123/2024 e Corte dei Conti Abruzzo n. 332/2023).

**Polizia locale
decorrenza 01/01/2024**

Art. 25

Prestazioni del personale per attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-bis, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

2. La presente disciplina trova applicazione dal 01/01/2024.

3. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Locale per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione secondo le disposizioni regolamentari adottate da ciascun ente. Pertanto, i suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati.

Art. 26

Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio⁷;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

3. La destinazione della somma operata con delibera di GC di cui al comma 1 lett. c) è al lordo oneri ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

⁷ Ai sensi comma 2 dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 resta salva per i lavoratori la possibilità di conservare la posizione contributiva eventualmente già maturata presso altre forme pensionistiche precedentemente alla data del 21.5.2018

[Handwritten signatures and initials]

Comune di Casalmoro
Provincia di Mantova

CCDI 2023_2025

ACCORDO ECONOMICO 2025

Art. 27

Indennità di servizio esterno

(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)⁸

1. La erogazione dell'indennità di servizio esterno può essere finanziata dai proventi del codice della strada di cui al precedente articolo.

2. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022 compete al personale della Polizia Locale 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 e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. L'importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1 – euro 15.

L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 25.

3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di (massimo 15 EURO):

Nr	Attività svolta	Nr addetti	Importo giornaliero	Giorni di servizio annui stimati	totale
1	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	2	€ 1,50	100gg	€ 300,00
Totale					€ 300,00

4. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi esterni alla sede dell'Ente, superiori almeno alla metà dell'orario di lavoro. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente, in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio e all'effettivo svolgimento di servizi esterni accertati dal responsabile di servizio in sede di liquidazione.

Art. 28

Indennità di funzione del personale della polizia locale

- Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
- L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
 - Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune.
 - Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Sindaco o del Comandante della Polizia Locale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
 - Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
 - L'importo delle singole indennità è fino a un massimo di € 3.000,00 (ELEVABILE A 4.000 PER AREA FUNZIONARI ED E.Q.).
- L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito secondo il seguente criterio:

8 e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

Comune di Casalmoro
Provincia di Mantova

CCDI 2023_2025

ACCORDO ECONOMICO 2025

Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo ⁹
1	Funzionario di polizia (area dei funzionari ed EQ)	€ 1.500,00
2	Istruttore di polizia (area degli istruttori)	€ 1.000,00

4. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)
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 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni¹⁰;
 - c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.
 - f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 25 del presente CCDI;
6. L'indennità non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022
7. L'indennità di funzione ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale.

VISTA la costituzione del Fondo risorse decentrate 2025, approvata con deliberazione G.C. n. 40 del 27.06.2025, e successivamente aggiornata con deliberazione G.C. n. 85 del 05.12.2025 dichiarata immediatamente esecutiva;

le parti sottoscrivono il presente **ACCORDO ECONOMICO 2025**:

Art. 1

Risorse disponibili e destinazione

- Per l'anno 2025, la costituzione del Fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Deliberazione di G.C. n. 40 del 27.06.2025 e successivamente aggiornata con deliberazione G.C. n. 85 del 05.12.2025 dichiarata immediatamente esecutiva (**Allegato 1**).
- Le risorse disponibili per l'anno 2025, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, ammontano a **euro € 17.877,25, come riportato nell'allegato 2**.
- Le parti convengono che tali risorse vengano distribuite tra i dipendenti secondo i criteri e le modalità definiti nel CCI 23-25, sottoscritto in data 19.12.2023, negli importi indicati nei successivi articoli e riassunti nell'**allegato 2**.

Art. 2

Risorse stabili a destinazione vincolata

⁹ Importi indicativi

¹⁰ Art. 37 comma 1 lett. b) CCNL 6.7.1995: a tutto il personale dell'area di vigilanza, ivi compresi i custodi delle carceri mandamentali, in possesso dei requisiti e per l'esercizio delle funzioni di cui all'articolo 5 della legge 7 marzo 1986 n. 65: L. 1.570.000 annue lorde ripartite per 12 mesi; al restante personale dell'area di vigilanza non svolgente le funzioni di cui all'articolo 5 della citata legge n. 65 del 1986 DPR: L. 930.000 per 12 mesi. Indennità in seguito aumentate con l'art. 16 CCNL 22.4.2004 e l'art. 99 CCNL 16.5.2018.

ACCORDO ECONOMICO 2025

Le parti prendono atto che le risorse a destinazione vincolata della parte stabile del Fondo 2025, ai sensi del comma 1 dell'art. 80 del CCNL 16.11.22, sono pari a complessivi **euro 19.115,00.**

Art. 3

Premi correlati alla performance organizzativa

Le risorse destinate alla performance organizzativa di cui all'art 18 del CCI 23-25, per l'anno 2025, sono pari a **euro 5.000,00**; tali risorse dovranno essere erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PIAO/Piano della performance per il periodo 2025, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 102 del 21/12/2023.

Art. 4

Premi correlati alla performance individuale

Le risorse destinate alla performance individuale di cui all'art 19 del CCI 23-25, per l'anno 2025, sono pari a **euro € 5.766,63** e corrispondono al 165% delle risorse variabili di cui all'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.22, escluse le lettere c) f) g).

Art. 5

Indennità condizioni di lavoro

Per l'anno 2025 le risorse destinate all'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 21 del CCI 23-25 sono pari a **euro 1.150,00.**

N.	Attività professionale	N° addetti	Importo giornaliero lordo (euro)	Giorni annui stimati	totale
1	Attività prestata nello svolgimento delle mansioni da operaio	1	1,80	230	414,00
2	Attività prestata dall'economo	1	2,00	230	460,00
3	Attività prestata dall'agente della riscossione per maneggio valori	1	1,20	230	276,00
Totale					1.150,00

Art. 6

Indennità per specifiche responsabilità

Per l'anno 2025, le risorse destinate all'indennità per specifiche responsabilità di cui di cui all'art. 22 del CCI 23-25 sono pari a **2.000,00** per il riconoscimento e la valorizzazione delle particolari posizioni di lavoro conferitarie di incarichi di particolare responsabilità, anche di tipo organizzativo, non inquadrate come elevate qualificazioni.

Ciascun provvedimento di attribuzione delle specifiche responsabilità è stato disposto con Determinazione del Responsabile di Servizio, da cui consegue la pesatura mediante l'applicazione dei criteri di cui all'art. 22 CCDI 2023-25 e la valorizzazione delle indennità.

Art. 7

Compensi previsti da disposizioni di legge

Per l'anno 2025, non è prevista l'esigibilità di risorse per compensi previsti da disposizioni di legge di cui all'art. 23 del CCI 23-25.

Tipo	Descrizione	Norma di riferimento	Risorse 2025 euro
a)	Incentivi per funzioni tecniche	Art. 113 D.lgs. 50/2016	2.360,62
b)	Incentivi per funzioni tecniche	Art. 45 D. lgs. 36/2023	=====
Totale			2.360,62

Art. 8

Progressioni economiche all'interno delle aree

Le risorse destinate, per l'anno 2025, alle progressioni economiche all'interno delle aree, ai sensi dell'art. 5 del CCI 23-25, sono pari a **euro 1.600,00**, per un numero di differenziali stipendiali per ciascuna area contrattuale, come definito nella seguente tabella:

Area	Misura annua lorda differenziale stipendiale	DIFFERENZIALI ANNO 2025	
		N.	Euro
Funzionari ed elevate qualificazioni	1600	1	1.600,00
Istruttori	750	0	0,00
Operatori esperti	650	0	0,00
Operatori	550	0	0,00
Totali		1	1.600

Art. 9

Indennità di servizio esterno al personale della Polizia Locale

Per l'anno 2025, non sono previste risorse per l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 27 del CCI 23-25 in quanto è stato conferito incarico di Elevata Qualificazione (con riconoscimento retribuzione di posizione e risultato).

Art. 10

Indennità di funzione al personale della Polizia Locale

Per l'anno 2025 non sono state previste risorse per l'indennità di funzione di cui all'art. 28 del CCI 23-25 in quanto è stato conferito incarico di Elevata Qualificazione (con riconoscimento retribuzione di posizione e risultato).

Art. 11

Efficacia del presente accordo

Il presente accordo si intende sottoscritto dalle parti ed immediatamente efficace quando:

- sia firmato dalla delegazione di parte sindacale, previa consultazione dei dipendenti

ACCORDO ECONOMICO 2025

- sia firmato dalla delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale adottato successivamente al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio effettuato dal Revisore dei Conti.

2 - Destinazione Risorse 2025

Per la delegazione di parte datoriale: Presidente _____ Componente _____ Componente _____ Componente _____	Per la delegazione sindacale: OO.SS. CISL - FP _____ OO.SS. CGIL - FP _____ OO.SS. UIL - FPL _____ OO.SS. CSA - RAL _____ R.S.U. Aziendale _____ R.S.U. Aziendale _____ R.S.U. Aziendale _____
--	---

Costituzione Fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2025

of M
Ch T

PARTE FISSA		
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017	29'192,58
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	915,20
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (CCNL 21/05/2018)	547,30
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	1'657,76
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001	0,00
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza	0,00
art. 79, comma 1, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse corrispondenti a riduzioni stabili del fondo per il lavoro straordinario	0,00
art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 16/11/2022	Euro 84,50 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2018 (dal 2021)	845,00
art. 79, comma 1, lett. c), CCNL 16/11/2022	Risorse stanziolate dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale	0,00

off
Ch
T

PARTE FISSA		
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
art. 79, comma 1, lett. d), CCNL 16/11/2022	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (CCNL 16/11/2022)	813,93
art. 79, comma 1-bis, CCNL 16/11/2022	Quota risorse a carico del bilancio corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 (dal 1° aprile 2023, entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale)	0,00
Art. 14, comma 1-bis, del D.L. n. 25/2025 e s.m.i.	Incremento fondo risorse decentrate fino al 48% delle somme destinate alla componente stabile, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di elevata qualificazione, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali.	0,00
DECURTAZIONE PERMANENTE (art. 1, comma 456, Legge Stabilità 2014)		2'835,94
DECURTAZIONI PARTE STABILE		0,00
TOTALE PARTE STABILE		31'135,83

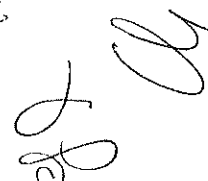
MD *TP*
EF *AG*

PARTE VARIABILE		
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, comportanti risparmi di gestione)	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, per i casi in cui tale attività non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e con riferimento alle nuove convenzioni)	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21/05/2018	Economie da piani di razionalizzazione - art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (dal 19/04/2016 al 31/12/2017)	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018); art. 45 D. Lgs. n. 36/2023	2'360,62
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per accertamenti IMU e TARI art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 21/05/2018	Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. f), CCNL 21/05/2018	Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 del CCNL 14/09/2000)	0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	0,00




PARTE VARIABILE			IMPORTI
RIF. CONTRATTUALE	VOCI		
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. j), CCNL 21/05/2018	Eventuali risorse stanziate in applicazione della disciplina sperimentale prevista dall'art. 23, c. 4, del D.Lgs. 75/2017 (solo per Regioni e Città Metropolitane)		0,00
art. 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022; art. 67, comma 3, lett. k), CCNL 21/05/2018	Integrazione parte variabile a seguito di trasferimento di personale, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione della componente variabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza (limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento)		0,00
art. 79, comma 2, lett. b), CCNL 16/11/2022	Incremento fino all'1,2 % del monte salari anno 1997, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa		2'188,00
art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022	Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio ne sussista la capacità di spesa; in tale ambito sono comprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c), CCNL 16/11/2022		0,00
art. 79, comma 2, lett. d), CCNL 16/11/2022	Eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertati a consuntivo, derivanti dalla disciplina dello straordinario		904,31
art. 79, comma 3, CCNL 16/11/2022	Incremento risorse art. 79, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022, in base alla propria capacità di bilancio, fino allo 0,22% del monte salari 2018 (quota fondo), finalizzate a quanto previsto dall'art. 3, comma 2, D. L. n. 80/2021		403,49
Art. 8, commi 3 e 4, del D. L. n. 13/2023, convertito, con modificazioni, in L. n. 41/2023	Incremento della componente variabile del fondo per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, in misura non superiore al 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016		0,00
DECURTAZIONI PARTE VARIABILE			0,00
TOTALE PARTE VARIABILE			5'856,42





TOTALE COSTITUZIONE FONDO	
TOTALE PARTE STABILE	31'135,83
TOTALE PARTE VARIABILE	5'856,42
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL LORDO DELLE RIDUZIONI	36'992,25






of

Destinazione fondo a seguito di contrattazione integrativa per l'anno 2025

of

Ch

all

p

DESTINAZIONI STORICHE E VINCOLATE			
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	CONTRATTO DECENTR.	EFF.UTILIZZO A CONSUNT.
art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lett. b), CCNL 16/11/2022)	14'792,00	0,00
art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004)	4'323,00	0,00
art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	Incremento indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	0,00	0,00
art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	Incremento indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	0,00	0,00
art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	Indennità personale ex 8 ^a q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995	0,00	0,00
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		19'115,00	0,00





CALCOLO RISORSE DISPONIBILI		
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	CONTRATTO DECENTR.
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI		36'992,25
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		19'115,00
art. 80, comma 1, penultimo periodo, CCNL 16/11/2022	Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente	0,00
art. 80, comma 1, ultimo periodo, CCNL 16/11/2022	Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.	0,00
RISORSE DISPONIBILI PER ULTERIORI UTILIZZI NELL'ANNO IN CORSO		17'877,25






UTILIZZI RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI			
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	CONTRATTO DECENTR.	EFF.UTILIZZO A CONSUNT.
art. 80, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022	Premi correlati alla performance organizzativa	5'000,00	0,00
art. 80, comma 2, lett. b), CCNL 16/11/2022	Premi correlati alla performance individuale	5'766,63	0,00
art. 80, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018	1'150,00	0,00
art. 80, comma 2, lett. d), CCNL 16/11/2022	Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000	0,00	0,00
art. 80, comma 2, lett. e), CCNL 16/11/2022	Compensi per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 84 CCNL 16/11/2022	2'000,00	0,00
art. 80, comma 2, lett. f), CCNL 16/11/2022	Indennità di funzione di cui all'art. 97 CCNL 16/11/2022	0,00	0,00
art. 80, comma 2, lett. f), CCNL 16/11/2022	Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16/11/2022	0,00	0,00
art. 80, comma 2, lett. g), CCNL 16/11/2022	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	0,00	0,00
art. 80, comma 2, lett. g), CCNL 16/11/2022	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	0,00	0,00
art. 80, comma 2, lett. g), CCNL 16/11/2022	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (dal 19/04/2016 al 31/12/2017)	0,00	0,00
art. 80, comma 2, lett. g), CCNL 16/11/2022	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1 gennaio 2018); art. 45 D. Lgs. n. 36/2023	2'360,62	0,00
art. 80, comma 2, lett. g), CCNL 16/11/2022	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per accertamenti IMU e TARI art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018	0,00	0,00

Handwritten signature and initials

UTILIZZI RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI			
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	CONTRATTO DECENTR.	EFF.UTILIZZO A CONSUNT.
art. 80, comma 2, lett. h), CCNL 16/11/2022	Compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000	0,00	0,00
art. 80, comma 2, lett. i), CCNL 16/11/2022	Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21/05/2018	0,00	0,00
art. 80, comma 2, lett. i), CCNL 16/11/2022	Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21/05/2018 (per la parte non coperta dalle risorse ex art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018)	0,00	0,00
art. 80, comma 2, lett. j), CCNL 16/11/2022	Differenziali stipendiali, finanziati con le risorse stabili, attribuiti in anni precedenti	0,00	0,00
art. 80, comma 2, lett. j), CCNL 16/11/2022	Differenziali stipendiali, finanziati con le risorse stabili, da attribuire nell'anno corrente	1'600,00	0,00
art. 80, comma 2, lett. k), CCNL 16/11/2022	Risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16/11/2022	0,00	0,00
TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI		17'877,25	0,00






TOTALE UTILIZZO FONDO			
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	CONTRATTO DECENTR.	EFF.UTILIZZO A CONSUNT.
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		19'115,00	0,00
TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI		17'877,25	0,00
TOTALE DESTINAZIONE FONDO ANNO IN ESAME		36'992,25	0,00