



# Comune di **MARANO TICINO**

Provincia di Novara

---

---

|                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)<br/>PER IL TRIENNIO 2024 – 2026</b></p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**sottoscrizione definitiva avvenuta in data 30.12.2024**

In data 20 dicembre 2024 alle ore 17:00, presso la sede comunale, ha avuto luogo l'incontro tra:

Tra la delegazione di parte pubblica composta dai Sigg.:

- CARMENI Dott. AGOSTINO (Segretario Comunale)
- CALETTI MARA

entrambi nominati ai sensi della Deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 29.11.2018.

E la delegazione sindacale composta dai Sigg.ri:

- DE GRANDIS STEFANO – U.I.L. Novara
- AGOSTINI MARIA TERESA – R.S.U.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2024-2026.



# Comune di **MARANO TICINO**

## Provincia di Novara

---

### INDICE:

|                                                                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....                                                                                     | 3  |
| CAPO I – Disposizioni Generali .....                                                                                      | 3  |
| Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale .....                                                                            | 3  |
| Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....                                          | 3  |
| Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto.....                                                                     | 4  |
| TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE .....                                                                     | 4  |
| CAPO I – Risorse e Premialità.....                                                                                        | 4  |
| Art. 4 – Quantificazione delle risorse .....                                                                              | 4  |
| CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse .....                                         | 4  |
| Art. 5 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....                              | 4  |
| CAPO III – Attribuzione dei differenziali stipendiali .....                                                               | 5  |
| Art. 6 – Criteri generali .....                                                                                           | 5  |
| CAPO IV – Progressione tra Aree.....                                                                                      | 7  |
| Art. 7 – Criteri generali .....                                                                                           | 7  |
| CAPO V – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità..... | 7  |
| Art. 8 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL – art. 80 CCNL 2022) .....                                      | 7  |
| Art. 9 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2022) .....                                                | 8  |
| Art. 10 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2022).....                                      | 8  |
| CAPO VI – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge .....                                                     | 9  |
| Art. 11 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....                                                      | 9  |
| CAPO VII – Performance e Premio individuale .....                                                                         | 11 |
| Art. 12 - Disciplina della performance e del premio individuale .....                                                     | 11 |
| TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO.....                                                   | 13 |
| CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro .....                                                                    | 13 |
| Art. 13 – Lavoro straordinario e Banca delle ore (art. 33 CCNL2022) .....                                                 | 13 |
| Art. 14 – Orario massimo di lavoro settimanale (art. 29 CCNL 2022) .....                                                  | 14 |
| Art. 15 – Flessibilità dell’orario di lavoro (art. 36 CCNL 2022) .....                                                    | 14 |
| CAPO II – Discipline Particolari.....                                                                                     | 15 |
| Art. 16 – Salario accessorio del personale a tempo parziale .....                                                         | 15 |
| Art. 17 – Salario accessorio del personale a tempo determinato.....                                                       | 15 |
| Art. 18 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione .....                   | 15 |
| Art. 19 – Servizio sostitutivo di mensa e disposizioni in materia di buoni pasto.....                                     | 15 |
| (art. 35 CCNL2022) .....                                                                                                  | 15 |
| Art. 20 - Clausola finale .....                                                                                           | 16 |



# Comune di **MARANO TICINO**

## Provincia di Novara

---

### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### CAPO I – Disposizioni Generali

##### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
  - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019-2022, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL2022);
  - c) d.lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - d) d.lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - e) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al [decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), ai sensi degli [articoli 16](#), commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e [17](#), comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della [legge 7 agosto 2015, n. 124](#), in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
  - f) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di G.C. n° 035 del 15.04.1999
  - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

##### Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula **e sino al 31 dicembre 2026**;
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.



# Comune di **MARANO TICINO**

## Provincia di Novara

---

### **Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all’Amministrazione.

## **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **CAPO I – Risorse e Premialità**

#### **Art. 4 – Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale 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 accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall’Amministrazione;

### **CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse**

#### **Art. 5 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’Ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;



# Comune di MARANO TICINO

Provincia di Novara

- 
- 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 ed erogative, 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, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
  - 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. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l'affidamento dei fondi viene assegnato ai Funzionari incaricati di Posizione organizzativa (PO) dell'ente.

## CAPO III – Attribuzione dei differenziali stipendiali

### Art. 6 – Criteri generali

1. I differenziali vengono riconosciuti nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.
2. Attribuzione dei differenziali stipendiali  
L'assegnazione dei "differenziali stipendiali" avviene attraverso una procedura selettiva di area, seguendo le seguenti modalità e criteri:
  - Sono ammessi alla procedura selettiva i lavoratori che **negli ultimi 3 anni non hanno avuto progressioni economiche**. Si valuta la data di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa, questo termine può variare **da 2 a 4 anni**.
  - Inoltre, si richiede che **nei 2 anni precedenti** non esistano **provvedimenti disciplinari più gravi di una multa**.
  - Se al momento della presentazione delle domande emergono **procedimenti disciplinari in corso, il dipendente risulta ammesso alla procedura con riserva**. Se il dipendente si trova in una posizione favorevole nella graduatoria finale e c'è un procedimento



# Comune di MARANO TICINO

Provincia di Novara

disciplinare in corso, la liquidazione del differenziale stipendiale viene sospesa fino alla conclusione del procedimento. Se la sanzione derivante dal procedimento è superiore a una multa, il dipendente viene escluso definitivamente dalla procedura.

- Il **numero di “differenziali stipendiali”** assegnabili per ogni area in un anno è stabilito nella contrattazione integrativa, in linea con le risorse finanziarie disponibili.
- Non è possibile assegnare **più di un differenziale stipendiale** a ciascun dipendente **per una singola procedura selettiva**.
- I “differenziali stipendiali” vengono assegnati fino a raggiungere il numero stabilito per ciascuna area, **seguendo una graduatoria** basata su vari criteri:
  - Media delle ultime **tre valutazioni individuali annuali o delle ultime tre valutazioni disponibili** in ordine cronologico, nel caso in cui alcune valutazioni siano mancanti a causa di assenze dal servizio.
  - **Esperienza professionale** nel medesimo profilo o equivalente, anche a tempo determinato o parziale, all'interno della stessa o di altra amministrazione, nonché in profili simili in altre amministrazioni di settori diversi.
  - Ulteriori criteri legati alle **competenze culturali e professionali** acquisite tramite percorsi formativi.

*Requisiti minimi e criteri di punteggio:*

- *valutazione media nel triennio non inferiore a punti 6/10 e (7/10 per i dipendenti dell'area ad elevata qualificazione);*
- *1 punto per arricchimento professionale per ogni anno di servizio svolto rispetto all'anno in cui è stata attribuita l'ultima progressione (o dall'anno di assunzione);*
- *diversi pesi per categoria:*
  - 10 punti area operatori esperti,
  - 4 punti area istruttori
  - 2 punti area funzionari elevata qualificazione;
- *10 punti per il personale inquadrato in posizione iniziale;*
- *un punteggio pari ai differenziali stipendiali attuali e a quelli teorici final1 (es.: un dipendente operatore esperto senza differenziali matura 5 punti, poiché tali sono i livelli massimi conseguibili); in guisa tale da dare maggiore possibilità ai dipendenti in posizione più svantaggiata.*

| ART 14 CCNL 16.11.2022 |              |                                         |                                        |                         |                            |                        |                  |                          |                         |                    |                                 |                                          |                 |          |
|------------------------|--------------|-----------------------------------------|----------------------------------------|-------------------------|----------------------------|------------------------|------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------|---------------------------------|------------------------------------------|-----------------|----------|
| 2024                   |              | a)                                      | a)                                     | d) n. 1                 |                            | b)                     |                  | d) n. 2                  | d) n. 3                 | d) n. 3            | f)                              |                                          |                 |          |
| dipp a tempo indet     | pos. attuale | requisito minimo o 36 mesi prec. progr. | requisito minimo no proc. disciplinari | valutazione sufficiente | diff. stip. già attribuiti | diff stip attribuibili | ultima progress. | punteggio arricch. prof. | punteggio pos. iniziale | pesi per categoria | pesi per passaggio a fine scala | VALUTABILITA' (SE requisito A e 1D = SI) | TOTALE PUNTEGGI | priorità |
| CM                     | D03          | SI                                      | SI                                     | si                      | 0                          | 6                      | 2020             | 4                        | 0                       | 2                  | 6                               | 1                                        | 12              | 3        |
| GN                     | D01          | no                                      | SI                                     | si                      | 0                          | 6                      | 2024             | 0                        | 10                      | 2                  | 6                               | 0                                        | 0               |          |
| AMT                    | D03          | SI                                      | SI                                     | si                      | 0                          | 6                      | 2017             | 7                        | 0                       | 2                  | 6                               | 1                                        | 15              | 2        |
| MM                     | C02          | no                                      | SI                                     | si                      | 1                          | 5                      | 2024             | 0                        | 0                       | 4                  | 4                               | 0                                        | 0               |          |
| CC                     | B08          | SI                                      | SI                                     | si                      | 0                          | 5                      | 2019             | 5                        | 0                       | 10                 | 5                               | 1                                        | 20              | 1        |
|                        |              |                                         |                                        |                         |                            |                        |                  | 16                       | 10                      | 20                 | 27                              | 3                                        | 47              |          |

- *Si propone il primo differenziale stipendiale al dipendente Carion, ex categoria B08, area operatori esperti, sulla base delle priorità di cui alla tabella sopra riportata.*



# Comune di **MARANO TICINO**

## Provincia di Novara

---

### **CAPO IV – Progressione tra Aree**

#### **Art. 7 – Criteri generali**

Ai sensi dell'art. 13, co. 6, del CCNL 16.11.2022, che stabilisce che: *“in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D. Lgs. 165/2001, al fine di tenere conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può avere luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella allegata C di corrispondenza”*, la progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato “A” al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

*Durante il 2024, a seguito di approvazione di specifico regolamento disciplinante i passaggi tra aree e dietro previsione inserita nel PIAO, si è provveduto ad avviare la procedura valutativa volta alla progressione verticale riservata al personale comunale.*

*nota inserita a seguito di sottoscrizione definitiva:*

*Con determinazione n. 16 del 27.12.2024 è stato decretato il passaggio della dipendente Giovanna Naike dall'area degli istruttori all'area dei funzionari ad elevata qualificazione.*

### **CAPO V – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità**

#### **Art. 8 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL – art. 80 CCNL 2022)**

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, secondo le seguenti misure:
  - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno;
  - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
  - Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno.
1. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

*In considerazione del rischio a cui è esposto nell'espletamento delle sue mansioni, si conferma il seguente importo per la seguente figura:*

- € 360,00 annue per dipendente esecutore ufficio tecnico (categoria B08).

*La suddetta indennità deve essere erogata nella misura massima di Euro 30,00 mensili per il periodo di effettiva esposizione al rischio ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, così come modificato dall'art. 41 del CCNL del 22.01.2004.*



# Comune di **MARANO TICINO**

## Provincia di Novara

---

### **Art. 9 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2022)**

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, 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. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- 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 accordi di ente;
- 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.

L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 500,00 ad un massimo di €. 3.000,00, è determinato dal competente Funzionario PO. 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 ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

*Si confermano i seguenti importi per le seguenti figure:*

- € 1.750,00 (2.100 rapportati alla percentuale di part – time) annue per dipendente area istruttori part – time ufficio tributi.
- € 1.500,00 (1.500 per tempo pieno, rapportati ai mesi di lavoro) annue per dipendente area istruttori servizi demografici.

*L'indennizzo spettante al funzionario ad elevata qualificazione ufficio segreteria – affari generali è riassorbito dalla progressione concessa a valere dal 1.01.2017;*

### **Art. 10 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2022)**

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:

- a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c. al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;



# Comune di **MARANO TICINO**

Provincia di Novara

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- b) € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
- c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali;
- d) € 300,00 al Responsabile dei Tributi;

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma 1) nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;

Le indennità di che trattasi sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

*Si definisce il seguente importo per la seguente figura:*

- *non rilevandosi dipendenti non titolari di P.O. delegati con atto formale a svolgere le funzioni di ufficiale di stato civile per l'anno 2024 tale indennità non viene erogata.*

## **CAPO VI – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

### **Art. 11 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.**

#### **Art. 11.1 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL (art. 20 CCNL2022)**

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

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
- 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);

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

Nel corso del 2024 sono maturati i seguenti importi a titolo di incentivi tecnici, che debbono intendersi comprensivi di oneri CPDEL ed IRAP, ai Responsabili unici del procedimento, ognuno per il periodo di competenza

## **ANNO 2024**

| <b>NOMINATIVO<br/>RUP</b> | <b>lavoro pubblico</b>                        | <b>lordo</b>  | <b>netto</b>  |
|---------------------------|-----------------------------------------------|---------------|---------------|
| dipendente F.M.           | fotovoltaico centro aggregazione<br>(ex PNRR) | <b>681,96</b> | <b>515,46</b> |



# Comune di MARANO TICINO

Provincia di Novara

---

---

|                 |                                                        |                 |                 |
|-----------------|--------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|
| dipendente F.M. | illuminazione via<br>Circonvallazione                  | 322,52          | 243,78          |
| dipendente F.M. | sistemazione e messa in sicurezza<br>Strada dei Boschi | 1261,08         | 953,2           |
| <b>totale</b>   |                                                        | <b>2.265,56</b> | <b>1.712,44</b> |

---

---

## **Art. 11.2 – Compensi di cui all’art. 70-ter CCNL - Compensi ISTAT (art. 20 CCNL2022)**

- 1. Gli enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell’ordinario orario di lavoro.*
- 2. Gli oneri concernenti l’erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall’Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell’art. 67, comma 3, lett. c).*

Nel corso del 2024 non sono maturati compensi a tale titolo

## **Art. 11.3 – Compensi di cui all’art. 56-quater CCNL - proventi delle violazioni del codice della strada (Art. 98 CCNL2022)**

- 1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, 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:*
  - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo - Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l’adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;*
  - b) finalità assistenziali, nell’ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell’art. 72;*
  - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.*

Il Comune di Marano Ticino riconosce uno specifico fondo per il personale del Corpo di Polizia Municipale, destinandovi i proventi sopra detti per un ammontare annuo pari alla somma del 5% della quota indicata dall’art. 208 al primo capoverso del comma 4, riferita alle violazioni accertate nell’anno solare precedente, diminuita della somma iscritta al fondo crediti relativa ai medesimi incassi, al lordo degli eventuali oneri previsti da legge. Essendo il servizio in convenzione intercomunale, tali somme, una volta determinate, saranno oggetto di trasferimento al Comune titolare del rapporto di lavoro.



# Comune di **MARANO TICINO**

## Provincia di Novara

---

### **CAPO VII – Performance e Premio individuale**

#### **Art. 12 - Disciplina della performance e del premio individuale**

1. Si propongono i seguenti criteri per la corresponsione della produttività 2024:

- *Individuazione dei progetti finalizzati che sono stati portati a termine nell'anno di riferimento, e contestuale incidenza del singolo progetto, a seconda della complessità di esecuzione e del valore economico che assume per l'Amministrazione il raggiungimento dell'obiettivo:*



# Comune di MARANO TICINO

## Provincia di Novara

| PROGETTI E VALORI ASSEGNATI |                                                                                  |               |            |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------|------------|
| 3000                        |                                                                                  |               |            |
| PROGETTO                    | DESCRIZIONE                                                                      | VALUTAZIONE % | VALORE     |
| A                           | gestione illuminazione votiva e gestione loculi e attività cimiteriali           | 13%           | € 390,00   |
| B                           | manutenzione straordinaria aree verdi e coordinamento cantieri di lavoro         | 18%           | € 540,00   |
| C                           | gestione diretta dei tributi e servizio di precompilazione IMU                   | 14%           | € 420,00   |
| D                           | pulizia straordinaria locali mostre e palestra                                   | 0%            | € 0,00     |
| E                           | riorganizzazione biblioteca comunale con adesione BANT                           | 14%           | € 420,00   |
| F                           | controllo piattaforma ecologica e coordinamento con il servizio raccolta rifiuti | 9%            | € 270,00   |
| G                           | consulenza agli uffici nella gestione delle procedure informatizzate             | 0%            | € 0,00     |
| H                           | controllo fenomeno profughi                                                      | 0%            | € 0,00     |
| I                           | gestione bandi PNRR                                                              | 7%            | € 210,00   |
| J                           | gestione e chiusura opere pubbliche in corso pro patto stabilità                 | 0%            | € 0,00     |
| K                           | gestione pratiche urbanistica                                                    | 0%            | € 0,00     |
| L                           | supporto per rogazione di atti pubblici                                          | 0%            | € 0,00     |
| M                           | predisposizione diretta di tracciati da inviare al Ministero in via telematica   | 3%            | € 90,00    |
| N                           | mansioni ufficiale anagrafe e stato civile                                       | 14%           | € 420,00   |
| O                           | coordinamento amministrativo con ufficio tecnico                                 | 8%            | € 240,00   |
| P                           | controllo fenomeno prostituzione sul territorio                                  | 0%            | € 0,00     |
| Q                           | organizzazione ufficio Polizia Locale                                            | 0%            | € 0,00     |
| TOTALE                      |                                                                                  | 100%          | € 3.000,00 |

Sono stati indicati pari a 0% i progetti che, durante il 2024, non sono stati oggetto di realizzazione da parte di dipendenti a tempo indeterminato.

- Individuazione dei soggetti coinvolti nei vari progetti per il 2024:

| DESCRIZIONE             | incidenza             |
|-------------------------|-----------------------|
| MAGUGLIANI MASSIMILIANO | E – M – N – O         |
| GIOVANNA NAIKE          | A – C – F – M – O – I |
| CARION CLAUDIO          | A – B – F             |

- Individuazione dell'incidenza del singolo addetto nella realizzazione del progetto assegnato, in rapporto all'impegno e alla competenza che il soggetto stesso dedica al raggiungimento dell'obiettivo. I dati sono esposti su base annua e sono soggetti a riparametrazione, in caso di cessazione dal servizio.

| NOME | PROG | % | PROG | % | PROG | %  | PROG | % | PROG | % |
|------|------|---|------|---|------|----|------|---|------|---|
|      |      |   |      |   |      | 60 |      |   |      |   |



# Comune di MARANO TICINO

Provincia di Novara

|                            |   |     |     |     |   |     |   |    |   |    |
|----------------------------|---|-----|-----|-----|---|-----|---|----|---|----|
| CARION CLAUDIO             | A | 40  | B   | 100 | F |     |   |    |   |    |
| GIOVANNA NAIKE             | A | 60  | C-I | 100 | F | 40  | M | 50 | O | 70 |
| MAGUGLIANI<br>MASSIMILIANO | E | 100 | M   | 50  | N | 100 | O | 30 |   |    |

## Produttività per il personale fuori ruolo

*Si registra il seguente personale fuori ruolo durante l'anno 2024:*

- dipendente già area istruttori, ora area elevata qualificazione, inquadrato presso l'ufficio tecnico, assunto, rispettivamente, a decorrere dal 08.01.2024 (fino al 31.12.2024), con incarico temporaneo ai sensi del comma 557 della L. 311/2004
- dipendente area istruttori inquadrata presso l'ufficio tecnico, assunta, rispettivamente, a decorrere dal 1.12.2023 al 30.04.2024 e poi dal 1.05.2024 al 31.12.2024 con incarico temporaneo ai sensi del comma 557 della L. 311/2004
- dipendente area istruttori inquadrata presso l'ufficio commercio, assunta, rispettivamente, a decorrere dal 5.08.2024 al 31.12.2024 con incarico temporaneo ai sensi del comma 557 della L. 311/2004
- dipendente area istruttori inquadrata presso l'ufficio tecnico, assunta con contratto a tempo determinato a far data dal giorno 2.09.2024 per mesi sei.

## TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

### CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

#### Art. 13 – Lavoro straordinario e Banca delle ore (art. 33 CCNL2022)

In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue;
- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 100

*L'orario di lavoro del personale a tempo pieno è fissato in 36 ore settimanali, articolato sulla base dei singoli contratti di lavoro.*

*I minuti lavorati precedenti all'orario di servizio non possono essere computati come straordinario sommandoli ai minuti lavorati in eccedenza all'uscita. La frazione minima di straordinario riconoscibile è pari a mezz'ora.*

*Esempio:*

- entrata 7.45 - uscita 13.20: ore da conteggiare: 5:00
- entrata 7.45 - uscita 13.30: ore da conteggiare: 5:30



# Comune di **MARANO TICINO**

Provincia di Novara

- 
- *entrata 8.30 - uscita 13.15: ore da conteggiare: 4:30 (occorrerà recuperare mezz'ora di assenza, se la prestazione lavorativa antimeridiana deve essere di almeno 5 ore, salvo casi per i quali sia stato richiesto il permesso).*

*La pausa minima tra il lavoro prestato in fascia antimeridiana e quello della fascia postmeridiana deve essere di almeno mezz'ora.*

*Gli straordinari devono essere sempre autorizzati per iscritto dal Responsabile del Servizio a cui fa capo il dipendente, prima di essere effettuati. In mancanza del responsabile, devono essere autorizzati dal Segretario Comunale. In casi eccezionali, l'autorizzazione può essere anche verbale, salvo poi essere formalizzata nel più breve tempo possibile.*

*I dipendenti a tempo parziale non possono effettuare straordinari, se non nell'ambito del 10% delle ore di servizio di un mese.*

*Il fondo per gli straordinari deve essere costituito con apposito provvedimento del Responsabile del Personale all'inizio di ogni nuovo anno e deve essere di importo pari a quello previsto dal presente contratto, salvo variazioni da apportare per Legge*

## **Art. 14 – Orario massimo di lavoro settimanale (art. 29 CCNL 2022)**

In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa

## **Art. 15 – Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 2022)**

In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, di 1 ora con l'obbligo di completare l'orario giornaliero teorico;
- Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, che preveda la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita per mezz'ora, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;



# Comune di **MARANO TICINO**

Provincia di Novara

---

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

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

## **CAPO II – Discipline Particolari**

### **Art. 16 – Salario accessorio del personale a tempo parziale**

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

### **Art. 17 – Salario accessorio del personale a tempo determinato**

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

### **Art. 18 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione**

Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.

Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).

Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

### **Art. 19 – Servizio sostitutivo di mensa e disposizioni in materia di buoni pasto (art. 35 CCNL2022)**

*Per servizio sostitutivo di mensa si intende quello fruibile in pubblici esercizi appositamente convenzionati con il Comune di Marano Ticino.*

*Ha diritto al servizio di mensa, attraverso l'attribuzione di un buono pasto, il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, sia pieno che parziale.*



# Comune di **MARANO TICINO**

Provincia di Novara

---

*Ai sensi dell'art. 45 del CCNL 14.09.2000, il buono pasto spetta ai dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione di almeno tre ore nella fascia pomeridiana, con una pausa NON superiore a due ore e NON inferiore a trenta minuti.*

*La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario.*

*Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.*

*A titolo esemplificativo:*

- orario lavorativo: 8.00 – 13.00 e 14.30 – 17.30    *il buono spetta;*
- orario lavorativo: 8.00 – 15.00                      *il buono NON spetta;*
- orario lavorativo: 8.00 – 13.00 e 16.00 – 19.00    *il buono NON spetta;*
- orario lavorativo: 8.00 – 13.00 e 13.30 – 16.30    *il buono spetta.*

## **Art. 20 - Clausola finale**

Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse 2024 e 2025, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.



# Comune di MARANO TICINO

## Provincia di Novara

Allegato "A" al CCDI 2024-2026

### APPENDICE

#### **PASSAGGIO DI PERSONALE DA EX CONSORZIO INTERCOMUNALE POLIZIA LOCALE**

Si rimette a quanto esposto nei precedenti verbali, relativamente al passaggio derivato dalla soppressione dei Consorzi di funzioni tra Enti Locali, ex art. 2, comma 186, lettera e) della legge 191 del 23/12/2009, come modificato dal D.L. 25 gennaio 2010 n. 2, convertito, con modificazioni, nella legge 26 marzo 2010 n. 42 e ss.mm.ii.,

*Considerato che nell'occasione della contrattazione decentrata 2006 il Comune di Marano Ticino si era adoperato per ridurre il fondo salario accessorio, a seguito del trasferimento del personale dipendente al nuovo Consorzio di Polizia Locale Intercomunale. In quell'occasione, il conteggio eseguito teneva conto della media triennale delle retribuzioni accessorie del dipendente trasferito e, pertanto, si era provveduto alla decurtazione della somma così come risultante, pari ad Euro 5.735,65 in ragione d'anno.*

Tenuto conto che, a seguito di consultazioni sindacali, la somma da rimettere a disposizione ammontava ad Euro 8.728,41 e si stabiliva, in termini annuali, il seguente incremento:

- quota di euro 5.735,65 minore decurtazione della parte stabile del fondo derivante dalla quota "storica" cristallizzata;
- quota di euro 2.992,76 eccedenza da inserire in parte STABILE.

Si evidenzia, infine, che la dipendente inquadrata presso il servizio di Polizia Locale (dipendente in posizione economica C05) ha prestato servizio di ruolo presso il Comune di Marano Ticino fino al 31.08.2017 e, dal 1.09.2017, risulta ora in ruolo presso un altro comune, a seguito di procedura di mobilità recepita con Deliberazione di Giunta Comunale 44 del 8.08.2017.

#### **Progetto obiettivo "neve e pronto intervento stagione invernale"**

A ristoro del servizio prestato dal dipendente esecutore ufficio tecnico (categoria B07) per gli interventi di sgombero neve e spargimento sale effettuati al di fuori dell'orario di lavoro, anche in orario notturno, si propone di costituire un progetto obiettivo del valore di Euro 1.000,00 per l'anno 2023 con durata dal 01.11.2023 al 31.03.2024.

Il servizio è finalizzato a garantire, per il periodo invernale:

- Condizioni ottimali di percorrenza delle principali strade comunali in affiancamento alla ditta aggiudicataria dell'appalto del servizio di sgombero neve;
- Accessibilità agli edifici pubblici;
- Coordinamento con eventuali interventi di soggetti/squadre esterne;
- Gestione ottimale dei mezzi e dei materiali utilizzati;
- Servizio di assistenza e controllo dell'operato delle associazioni o soggetti terzi cui è stato dato l'incarico di supporto nelle attività di sgombero neve con fornitura materiale necessario, spargimento sale e sgombero neve;
- Ripristino danni al sedime stradale causati dalla stagione invernale;
- Interventi di sistemazione cunette bordo stradale;

Si considera, in tale progetto, anche il servizio prontamente prestato, pur in mancanza di una specifica indennità di reperibilità per il periodo invernale.



# Comune di MARANO TICINO

## Provincia di Novara

Le somme relative alle risorse del F.E.S. 2024 sono enumerate nell'elenco allegato (ALLEGATO 1).

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                  |
| a) differenziale progressioni economiche a regime                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 1.200,21         |
| b) progressioni economiche anni precedenti                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 11.845,53        |
| c) indennità di comparto                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 3.093,28         |
| d) incremento delle indennità personale educativo asili nido                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | -                |
| e) indennità personale ex-VIII qualifica                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | -                |
| f) indennità art. 70-septies CCNL 2018                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 64,56            |
| indennità di euro 64,56 già prevista dall'art. 8 CCNL 9/5/2006 che è attribuita al personale assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. In assenza di indicazioni il relativo importo è stato inserito nella parte stabile del fondo. |                  |
| fondo straordinari                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 2.968,53         |
| <b>TOTALE utilizzi vincolati</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>19.172,11</b> |
| Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                  |
| a) performance organizzativa (quota del ...% delle risorse variabili)                                                                                                                                                                                                                                                                                                | -                |
| b) performance individuale (quota del ...% delle risorse variabili)                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 4.000,00         |
| c) maggiorazione premio individuale (art. 69 CCNL 2018)                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | -                |
| d) indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018):                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | -                |
| d.1) indennità di rischio                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 360,00           |
| d.2) indennità di disagio                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | -                |
| d.3) indennità maneggio valori                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | -                |
| e) indennità di turno (art. 23 CCNL 2018)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | -                |
| f) indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 2018)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | -                |
| g) indennità di riposo compensativo (art. 24 CCNL 14/9/2000)                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | -                |
| h) compensi per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2018)                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 3.250,00         |
| i) indennità di funzione personale P.M. cat. C/D (art. 56-sexies CCNL 2018)                                                                                                                                                                                                                                                                                          | -                |
| l) indennità servizio esterno di vigilanza (art. 56-quinquies CCNL 2018)                                                                                                                                                                                                                                                                                             | -                |
| m) incentivi a personale P.M. per progetti di potenziamento dei servizi di sicurezza e controllo stradale (art. 56-quater CCNL 2018)                                                                                                                                                                                                                                 | -                |
| n) progetti per il conseguimento di obiettivi dell'ente (art. 67, c. 5, lett. b, CCNL 2018)                                                                                                                                                                                                                                                                          | -                |
| o) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, c. 2, lett. g, CCNL 2018):                                                                                                                                                                                                                                                                        | -                |
| o.1) incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p, D. Lgs. 15.12.1997, n. 446)                                                                                                                                                                                 | -                |
| o.2) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma                                                                                                                                                                                                                                               | -                |
| o.3) compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7)                                                                                                                                                                                                                                               | -                |
| o.4) compensi Istat                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | -                |
| o.5) altro _____                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | -                |
| p) compensi messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/2000)                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | -                |
| q) progressioni economiche relative all'anno di effettuazione                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | -                |
| r) somme corrispondenti ai risparmi derivanti dal Piano Triennale di razionalizzazione ex D.L. n. 98/2011                                                                                                                                                                                                                                                            | -                |
| <b>TOTALE utilizzi da contrattare</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>7.610,00</b>  |



# Comune di **MARANO TICINO**

## Provincia di Novara

|                                                                  |           |
|------------------------------------------------------------------|-----------|
| Riepilogo costituzione e destinazione Fondo                      |           |
| Totale risorse stabili (art. 67 CCNL 2018)                       | 25.400,32 |
| Totale risorse variabili (art. 67 CCNL 2018)                     | 2.180,26  |
| a) Totale risorse                                                | 27.580,58 |
| Somme destinate agli utilizzi vincolati (art. 68 CCNL 2018)      | 19.172,11 |
| Somme destinate agli utilizzi da contrattare (art. 68 CCNL 2018) | 7.610,00  |
| b) Totale destinate                                              | 26.782,11 |
| DIFFERENZA Totale a - b                                          | 798,47    |
|                                                                  |           |
|                                                                  |           |

LA PARTE PUBBLICA

f.to CARMENI

f.to CALETTI

LA RSU

f.to AGOSTINI

UIL FPL

f.to DE GRANDIS