



**COMUNE DI CAMBIANO**

***CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO***

**CONTRATTO COLLETTIVO**

**DECENTRATO INTEGRATIVO**

**VALIDO PER IL TRIENNIO 2023/2025 –**

***parte economica 2023***

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*  
**PERCINI**

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

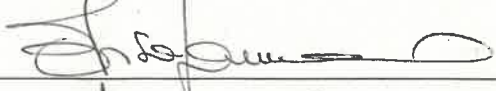
*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

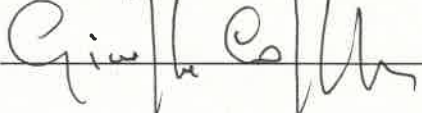
In data 23/11/2023 presso la residenza del Comune di Cambiano è stata dibattuta la presente ipotesi di accordo, relativa al CCDI 2023/2025. Le parti negoziali composte da:

**Per la delegazione di parte pubblica,**

Dr.ssa Elisa SAMUEL – Segretario Comunale  
Presidente delegazione trattante di parte pubblica 

Dr.ssa Daniela DATTOLA Resp. Serv. Amministrativo 

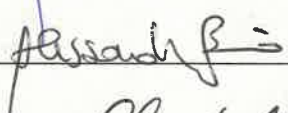
Dr.ssa Susanna SMERIGLIO Resp. Serv. Finanziario e Tributi 

Geom. Giuseppe COPPOLA Resp. Serv. Edilizia e Urbanistica 

**R.S.U.**

nelle persone di:

ANDRIONE Luciana 

BOSIO Alessandra 

MAROCCO Claudia 

DAL VECCHIO Massimo 

**Organizzazioni sindacali territoriali,**

nelle persone di:

CUTAIA Maurizio - UIL FPL 

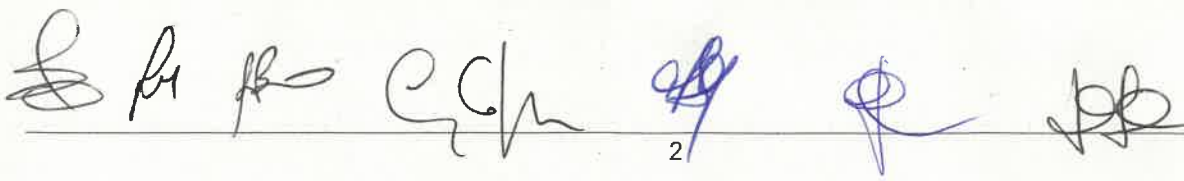
PINTORI Grazia - CGIL FP 

..... - CISL FP \_\_\_\_\_

..... - CSA RAL \_\_\_\_\_

Al termine della riunione sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, nel rispetto dei vincoli imposti dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali nazionali.



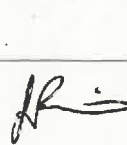
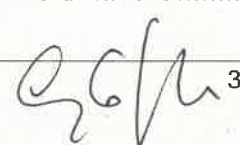
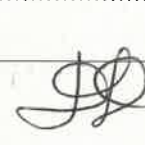
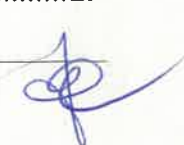
La firma sulla preintesa, acquisito il parere favorevole del Revisore sulla Relazione Tecnico Finanziaria e previa autorizzazione della Giunta, si ritiene come definitiva qualora non vengano apportate modifiche e si intende conclusa in data ..3.0.NOV. 2023
















# Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	5
CAPO I – Disposizioni generali.....	5
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale .....	5
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria .....	5
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto .....	6
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	6
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE .....	7
CAPO I – Risorse e Premialità .....	7
Art. 5 – Quantificazione delle risorse .....	7
Art. 6 – Istituti contrattuali.....	7
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse .....	9
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....	9
Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi .....	10
Capo III – Progressione economica all’interno delle aree .....	12
Art. 9 – Criteri generali .....	12
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	14
Art. 10 – Principi generali.....	14
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro .....	15
Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità.....	17
CAPO V – Altri compensi .....	19
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	19
Art. 13.1 – Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997 .....	19
Art. 13.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge .....	19
Art. 13.3 – Risparmi derivanti dall’attuazione dei Piani di razionalizzazione .....	20
Art. 14 - Compensi per attività prestata nel giorno di riposo settimanale .....	21
CAPO VI – Performance e Premio individuale.....	22
Art. 15 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale.....	22
Capo VII – Sezioni speciali .....	24
Art. 16 – Indennità di servizio esterno .....	24
Art. 17 – Indennità di funzione .....	24
Art. 18 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 98 CCNL 2022).....	25
Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione .....	26
Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione .....	26
Art. 20 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato .....	27
TITOLO III – ALTRE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI .....	29
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro.....	29

Art. 21 – Criteri generali per le politiche dell’orario di lavoro.....	29
Art. 22 – Reperibilità .....	29
Art. 23 – Turnazioni – art 30 CCNL 2022 .....	30
Art. 24 – Lavoro straordinario .....	30
Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale .....	31
Art. 26 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	31
Art. 27 – Rapporto di lavoro a tempo parziale.....	31
CAPO II – Altri istituti contrattabili .....	32
Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro .....	32
Art. 29 – Innovazioni tecnologiche.....	32
Allegato “A” al CCDI 2023/2025 .....	34
Allegato “B” al CCDI 2023/2025 .....	37
Allegato “C” al CCDI 2023/2025 .....	39
Allegato “D” al CCDI 2023/2025 .....	40

  
  
 FPCGIL  
  
  
  
  
 JILCP  
 Allano  
  


# TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

## CAPO I – Disposizioni generali

### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (da ora solo 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:

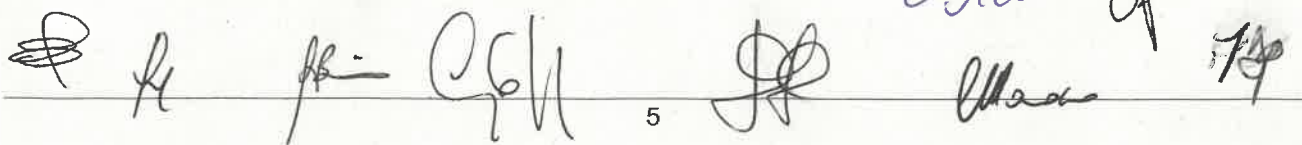
- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
- b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
- 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 – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 47 del 31/03/2023 ;
- g) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- h) I 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, per la parti ancora applicabili.

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

1. Il presente CCDI 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 congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.

2. Il presente CCDI ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva la diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. La sua durata è triennale salvo:

- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.



5

3. 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 CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale; con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto.

4. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

**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; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCDI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.

**Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica;

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata;

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate



## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – Risorse e Premialità

#### Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCDI, 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 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) 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 del presente CCDI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione del responsabile del servizio finanziario n. 277 del 26/10/2023 secondo le direttive emanate dalla giunta con deliberazione n. 149 del 25/10/2023 e le disponibilità di bilancio. La determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022;

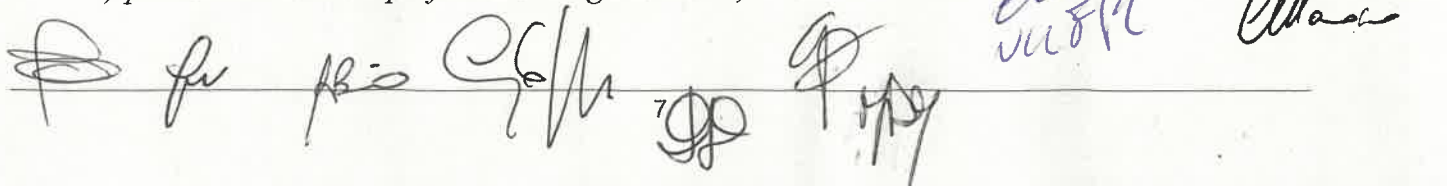
3. Le parti prendono atto che l'Ente ha deciso di integrare le risorse variabili dell'anno 2023, ex art. 79, comma 3, del C.C.N.L. 16/11/2022, con un importo pari allo **0,22% del monte salari 2018 - quota 2023 (1.338,13) e quota 2022 (1.338,13)** - (importo non sottoposto al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/17) e che tale importo è stato ripartito in misura proporzionale tra il fondo delle risorse decentrate (€ 631,33 anno 2022 – € 631,33 anno 2023) e le risorse stanziare per la retribuzione di posizione e di risultato dei responsabili dei servizi (€706,80 anno 2022 e €706,80 anno 2023) che verranno destinati nell'anno 2023 alla retribuzione di risultato;

4. Le risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2, lettera b), del C.C.N.L. 16/11/2022, vengono previste per l'anno 2023 nella misura del **1,2% del monte salari dell'anno 1997** pari ad **€6.430,57** (fermo restando il rispetto del tetto del salario accessorio rispetto all'anno 2016) in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'Ente sussiste la relativa capacità di spesa. L'Ente si impegna a verificare, con cadenza annuale, la possibilità e la volontà dell'integrazione.

#### Art. 6 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCNL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:

a) premi correlati alla performance organizzativa;



- b) *premi correlati alla performance individuale*, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
- c) *compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale*, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
- d) *indennità condizioni di lavoro*, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
- e) *indennità di turno*, ex articolo 30 CCNL-2022;
- f) *indennità di reperibilità*, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
- g) *indennità per specifiche responsabilità*, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
- h) *indennità di funzione*, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-sexies CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
- i) *indennità di servizio esterno* addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-quinquies, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
- j) *compensi previsti da disposizioni di legge*, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
- k) *compensi ai messi notificatori*, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
- l) *differenziali stipendiali*, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022;
- m) "*assegno ad personam*" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
- n) risorse destinate all'attuazione dei *piani welfare integrativo*, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.
- o) *maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione* in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16/11/2022).

2. Ai sensi della normativa e delle disposizioni contrattuali vigenti vengono prelevate dal fondo le risorse necessarie al pagamento delle seguenti voci:

a) *assegno personale in caso di progressione tra le aree* (c.d. progressione verticali) (art. 15, comma 3, del C.C.N.L. 16/11/2022);

b) *differenziali stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1* a seguito dell'applicazione del nuovo sistema di classificazione (art. 79, comma 1-bis, del C.C.N.L. 16/11/2022).

Ai sensi dell'art. 13, comma 2, del C.C.N.L. 16/11/2022) "Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione)". Il Titolo III relativo all'ordinamento professionale del C.C.N.L. 16/11/2022 entra in vigore il 01/04/2023. Da talè data scompare la suddivisione tra B1 e B3 e tra D1 e D3.

Ai sensi dell'art. 79, comma 1-bis, del C.C.N.L. 16/11/2022 "A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.”.

L'importo per ciascun anno del triennio 2023-2025 è indicato nel prospetto sotto riportato:

Profilo professionale	N. dip. addetti	Cat	T.P./ P.T.	Importo anni 2023 2024 e 2025 differenziale effettivo B3/B1
Operatore amministrativo esperto	1	B.3	100%	€ 1.124,90
Operatore amministrativo esperto	1	B.3	83,33%	€ 937,38
		<b>Totale</b>		<b>€ 2.062,28</b>

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

### Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 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:

- 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;
- riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- 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:

- i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

- 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.

**Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi**

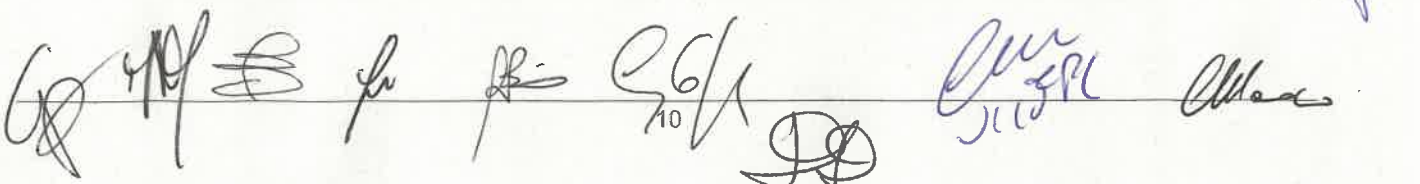
*art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022*

In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:

1. Per l'anno 2023, con determinazione del Responsabile del servizio Finanziario n.277 del 26/10/2023, è stato costituito il Fondo per le risorse decentrate parte stabile e parte variabile per un totale di **€100.397,64** incluse le voci non soggette al blocco dell'art.23 del Dlgs 75/2017 (pari ad €10.216,31 incentivi tecnici, € 7.245,00 compenso attività recupero Imu e Tari ed € 1.231,99 compenso Istat) al netto delle decurtazioni per il superamento del valore del 2016, di cui €67.029,27 per la parte stabile e di € 33.368,37 per la parte variabile.

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, ammontano a euro **49.986,56** al netto delle risorse necessarie per corrispondere:

- a) i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022 - **€ 36.666,73;**



- b) le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004 - € 11.682,07;
- c) i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3. - € 2.062,28;
- d) l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995, ove ne ricorra il caso.

2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, come di seguito riportato:

N.	ISTITUTO	RIF. NORMATIVO	IMPORTO	NOTE
1.	Performance organizzativa (6.290,42 + 11.773,84)	Art. 80, co. 2 lett a) CCNL 2022	18.064,26	Di cui €14.675,07 parte variabile e € 3.389,19 parte stabile
2.	Performance individuale, comprensiva del premio individuale	Artt. 80, co. 2 lett b) e 81 CCNL 2022	3.000,00	parte stabile
3.	Compensi lavoro straordinario giorno riposo settimanale	Art. 24 c. 1 Ccnl 14/09/2000 – art 68 c.2 lett d) CCNL 2018	750,00	parte stabile
4.	Indennità condizioni lavoro (maneggio valori – rischio)	Art. 70-bis CCNL-2018 e 84-bis, CCNL-2022 art 80 c.2 lett c) CCNL 2022	1.564,00	parte stabile
5.	Indennità di turno	Art. 30 CCNL 2022	3.065,00	parte stabile
6.	Indennità di reperibilità	Art. 24, CCNL-2018	-	
7.	Indennità per specifiche responsabilità (ufficiale stato civile anagrafe ed elettorale)	Art. 84 CCNL 2022	400,00	parte stabile
8.	Indennità di funzione Polizia locale	Art. 97 CCNL 2022	-	
9.	Indennità servizio esterno Polizia locale	Art. 100 CCNL 2022	700,00	parte stabile
10.	Compensi previsti da disposizioni di legge: incentivi funzioni tecniche (€10.216,31), compensi Istat (€1.231,99), Compensi IMU e Tari (€7.245,00)	Art. 82, co. 2, lett. g) CCNL 2022	18.693,30	Parte variabile Risorse vincolate
11.	Compensi messi notificatori per atti dell'amministrazione finanziaria	Art. 54, CCNL-2000	-	

12.	Risorse del fondo per welfare integrativo	Art. 82, co. 2	-	
13.	Assegno ad personam" in caso di progressione verticale	Art. 15 comma 3	-	
14.	Maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione	Art. 23 comma 5	-	
		Totale utilizzo	<b>46.236,56</b>	
	Somme a disposizione per progressioni economiche all'interno delle aree – "differenziali stipendiali"	Art. 14 CCNL 2022	<b>3.750,00</b>	
		Totale complessivo	<b>49.986,56</b>	

Per gli anni successivi al 2023, gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermati salvo aggiornamento/modifica con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022.

3. Le somme sopra riportate costituiscono la spesa stimata per ciascun istituto nell'anno di riferimento.

4. Maggiori spese dovute a turno, reperibilità e maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance del medesimo anno.

5. 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 del medesimo anno.

6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo dell'anno successivo. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

7. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 convertito in legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.

### Capo III – Progressione economica all'interno delle aree

(articoli 14 e 102 CCNL-2022)  
art. 7, comma 4, lett. c) Ccnl 16/11/2022

#### Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza; dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per

12

tredecim mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350
2.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

AREA	DIFFERENZIALE STIPENDIALE (13 MENS.) PRO-CAPITE	N. MASSIMO DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI PRO-CAPITE
Area operatori	€ 550	5
Area operatori esperti	€ 650	5
Area istruttori	€ 750	5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	€ 1.100 (750+350)	5
Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali	€ 900 (750+150)	5
Area funzionari/elevate qualificazioni	€ 1600	6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	€ 1.800 (1600+200)	6

2. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'**allegato "A"** al presente CCDI, che ne forma parte integrante e sostanziale;

3. La progressione economica viene riconosciuta secondo il principio di legge, previsto dall'art. 23 del D.Lgs 150/09, della cd. "quota limitata" di dipendenti (parere ARAN CFL agosto 2023);

4. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo;

5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

6. Nel 2024 le parti si rincontreranno per verificare se il sistema funziona o sarà soggetto ad eventuali correttivi nella sua applicazione.

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

##### **Art. 10 – 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 categorie professionali;

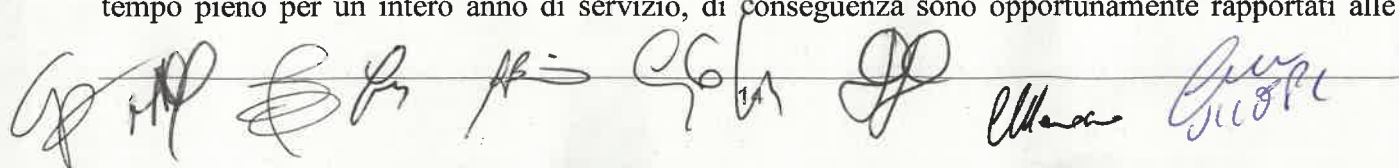
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario incaricato di P.O. o E.Q, ovvero del soggetto a cui spetta la nomina in base ai regolamenti dell'ente (es. giunta comunale in caso di economo e agenti contabili);

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;

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 Funzionario PO o EQ e si intendono confermate sino a revoca espressa ovvero sino a cessazione dello svolgimento delle prestazioni aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, ad esempio per trasferimento ad altro settore o assegnazione ad altra mansione;

8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large blue signature on the right side.

percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

**Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro**

*(art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022)*

*art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022*

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCN-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:

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 1,15 al giorno;
- Espletamento di **attività disagiata**: euro 1,00 al giorno;
- Espletamento di **maneggio valori**: euro da 1,00 a 2,00 al giorno.

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 4,15 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività);

3. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi 3.a., 3.b., 3.c.:

**3.a. Attività a rischio:**

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di 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;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

*In base al DVR dell'ente i destinatari di tale indennità sono i dipendenti dei profili di operatore tecnico e operatore tecnico esperto.*

**3.b. Attività disagiate:**

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale – luogo di lavoro, temporale – modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico, strumentale, relazionale, ecc...) che non coincide con le

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente.

*Non sono individuati dipendenti destinatari dell'indennità.*

### 3.c. Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante (esclusi bancomat e pagamenti elettronici), dal quale possano derivare danni patrimoniali.

Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo o agente contabile individuati con provvedimento ufficiale e tenuti alla resa del Conto alla Corte dei Conti.

L'indennità compete per il maneggio di valori entro i seguenti importi:

Valori trattati Importi maneggiati	Indennità €/giorno
Fino a € 500,00	-
da € 500,01 a € 2.500,00	1,00
da € 2.500,01 a € 10.000,00	1,50
oltre € 10.000,01	2,00

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività e non è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.

A decorrere dal 01/01/2023, le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	Natura dell'attività	n. addetti	Somma prevista
Operatore tecnico (attività cimiteriale)	Attività esposta a rischi	1	€ 264,50 (gg 230 x 1,15 per 1 dip.)
Operatore tecnico esperto	Attività esposta a rischi	1	€ 264,50 (230 x 1,15 per 1 dip.)



Istruttore amministrativo	Attività implicanti il maneggio di valori	3	€ 690,00 (gg 230 x 1,00 x 3 dip)
Istruttore amministrativo	Attività implicanti il maneggio di valori	1	€ 345,00 (gg 230 x 1,5 x 1 dip.)
		Totale	€ 1.564,00

## Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità

(Articolo 84, CCNL-2022)

art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuiti con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;

2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:

- si configurano quali posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, quelle individuate dal competente Funzionario PO o 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; l'individuazione si intende confermata sino a revoca espressa ovvero sino a cessazione dello svolgimento delle prestazioni aventi le caratteristiche legittimanti l'indennità, ad esempio per trasferimento ad altro settore o assegnazione ad altra mansione; l'elenco è in ogni caso soggetto ad aggiornamento periodico, di norma entro il 31 gennaio;
- l'atto di conferimento dell'incarico deve essere scritto e adeguatamente motivato, trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta<sup>1</sup>;
- lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
- 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;
- in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità, ove possibile individuando anche i relativi settori, che si intende confermato sino a nuovo accordo e che dovrà eventualmente disciplinare periodi transitori;

<sup>1</sup>Secondo l'orientamento applicativo ARAN CFL138, l'esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità "deve necessariamente risultare da previo atto formale di conferimento", e non è da ritenere percorribile l'ipotesi di "far retroagire le condizioni legittimanti l'attribuzione del compenso relativo all'indennità in oggetto".

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

3. Le fattispecie alle quali il Responsabile del servizio, titolare di PO o EQ dovrà fare riferimento sono quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) al presente CCDI, con applicazione degli importi e dei criteri di graduazione quantitativa e qualitativa ivi indicati;

4. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva del Responsabile del servizio, titolare di PO o EQ in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCDI;

5. Nelle more dell'attuazione del presente articolo, si confermano per l'anno 2023 l'importo previsto su base annua, quantificato in € 200,00 pro capite, derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;

6. 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 anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:

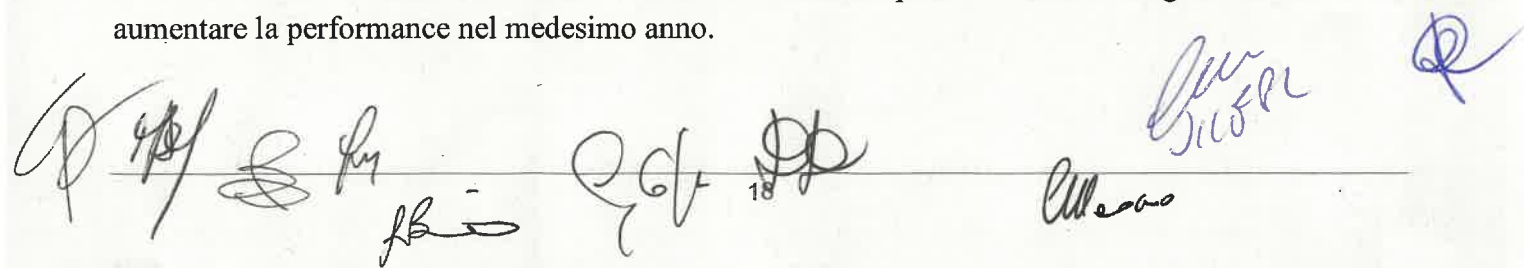
- Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
- Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
- Giornata per avvenuta donazione di sangue;
- Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
- Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
- Permesso sindacale retribuito;
- Partecipazione ad assemblee sindacali;
- Riposo compensativo;
- Aspettativa per mandato sindacale;
- Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
- Ferie;
- Recupero festività soppresse;
- Permessi mensili, ai sensi *ex lege* 104/1992;
- I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;

L'importo delle indennità è decurtato nel caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in legge 133/08.

7. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio;

8. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata annualmente unitamente alla corresponsione dei premi correlati alla performance.

9. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.



## CAPO V – Altri compensi

### **Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.**

*(art. 80, comma 2, lettera g), CCNL 16/11/2022)*

*art. 7, comma 4, lett. g) Ccnl 16/11/2022*

Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

Le relative risorse transitano nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c), del C.C.N.L. 21/05/2018 e sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.

### **Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997**

*(art. 67, comma 3, lettera a) CCNL-2018 confermato da art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022)*

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera g) del CCNL-2022, le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- 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;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, non oltre i limiti consentiti dalla pertinente normativa, con atto del Responsabile PO o EQ competente.

### **Art. 13.2 – Compensi previsti da disposizioni di legge**

*(art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022)*

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

- *incentivi per funzioni tecniche*, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/2014;
- i *compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio*, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i *compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali*, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.



2. Le relative somme sono erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali.

3. La parte sindacale prende atto che:

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 151 del 25/10/2023, previa informazione di cui alla nota prot. n. 00013323 del 11/10/2023, è stato adottato il "Regolamento per la costituzione e ripartizione del fondo incentivi per funzioni tecniche" ai sensi dell'art. 45 del d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36;
- il Regolamento regolante i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018 è stato approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 65 del 31/07/2020;

4. Le parti danno atto che, annualmente, in sede di contrattazione, potranno essere previste forme di perequazione, con particolare riferimento al riconoscimento dell'incentivo per l'assunzione della responsabilità di fase ai sensi del sopra citato regolamento per le funzioni tecniche e la eventuale corresponsione delle indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 84, CCNL 16/11/2022 al fine di evitare il cumulo per la medesima fattispecie.

5. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge da inserire per l'anno 2023 nel presente C.C.I. sono le seguenti:

- a) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 113 del D.Lgs. 50/16 per l'anno corrente ammontano ad un totale di € 10.216,31 (importo presunto);
- b) le risorse presunte destinate quali incentivi al personale per il recupero dell'evasione tributaria IMU e TARI per l'anno corrente ammontano ad un totale di € 7.245,00 (importo presunto);
- c) le risorse destinate ai compensi Istat -art 70 ter CCNL 2018- per l'anno corrente ammonta a € 1.231,99 (importo presunto).

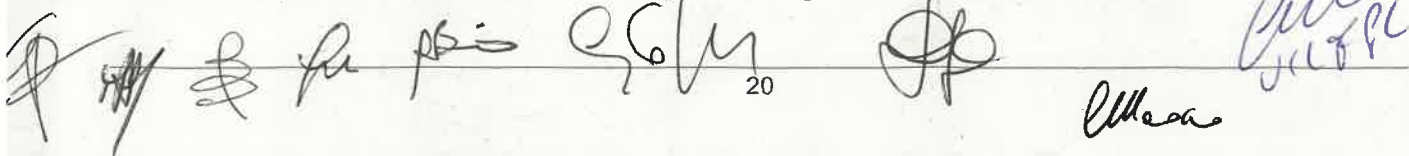
6. Eventuali ulteriori fondi integrativi per incentivare il personale che gestisce i finanziamenti PNRR, qualora consentito dalle norme vigenti, verranno ripartiti tra il personale del gruppo di lavoro che si occupa di tali pratiche in proporzione all'apporto di ciascun dipendente e/o funzionario coinvolto, sulla base delle attestazioni del RUP e delle risultanze delle valutazioni del nucleo di valutazione.

Per l'anno 2023, si dà atto che l'ente non rispetta i parametri di cui all'art. 8 comma 3 DL 13/2023.

Si prende atto della deliberazione Corte dei conti, sez. regionale di controllo per la Lombardia, con la deliberazione n. 172/2023, che ha precisato che il possibile incremento del fondo in deroga al tetto 2016 introdotto dal D.L. n. 13/2023, convertito dalla legge n. 41/2023 (Pnrr-3), non può riguardare gli incarichi di Elevata Qualificazione.

**Art. 13.3 – Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione**  
(art. 16, comma 5, del decreto-legge 98/2011)

1. 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;

 20

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al netto degli oneri riflessi a carico dell'ente - secondo le indicazioni previste nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione (PdR), così come approvato dall'organo politico dell'ente - con atto del Responsabile PO o EQ del Settore competente;

3. Nell'ambito della percentuale di cui al comma 1 è possibile destinare, annualmente, in sede di contrattazione decentrata, una quota al finanziamento degli istituti previsti nel Welfare integrativo, ex art. 82, comma 2, CCNL-2022;

4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.

#### **Art. 14 - Compensi per attività prestata nel giorno di riposo settimanale**

1. L'indennità per orario notturno, festivo e festivo/notturno, in applicazione dell'art. 24, commi 1 e 5, del C.C.N.L. del 14/09/2000, è rispettivamente corrisposta:

- a) in caso di mancata fruizione del giorno di riposo settimanale, per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, con una maggiorazione pari al 50% della retribuzione oraria;
- b) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- c) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario festivo-notturno con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

2. Tale indennità è corrisposta con cadenza annuale dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

3. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari ad **€750,00**.

4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno utilizzati per l'erogazione dei premi correlati alla performance. Parimenti verranno prelevate dalle risorse decentrate eventuali somme ulteriori per la corresponsione dell'indennità di cui trattasi, qualora la somma di cui al comma precedente non fosse sufficiente.

## CAPO VI – Performance e Premio individuale

### Art. 15 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

Art 80 c.2 lett a) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. b) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. ae) Ccnl 16/11/2022

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art 79 comma 1 e 2 del CCNL 16/11/2022, definita in sede di atto di indirizzo alla delegazione trattante da parte della Giunta Comunale, sia destinata ad incentivare la *performance individuale e organizzativa*;
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili;
3. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi (c.d. *performance organizzativa*);
4. I premi collegati alla *performance organizzativa* (Quota A- obiettivi istituzionali)) nel loro complesso sono ripartiti per ciascun servizio in base alla *tabella Sinottica* sotto la voce Allegato C) al presente contratto e attribuiti a ciascun dipendente del servizio tenuto dei punteggi di valutazione espressi nelle schede di valutazione con riferimento agli "*obiettivi istituzionali*" e tenuto conto dei parametri di cui al successivo comma 7 lett b);
5. Le parti concordano di destinare alla *performance individuale* (Quota B – obiettivi specifici e comportamenti organizzativi) di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16/11/2022 la quota minima del 30%;
6. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano che i premi collegati alla *performance individuale* (Quota B) sono ripartiti in base al numero di dipendenti tenuto conto dei punteggi di valutazione espressi nelle schede di valutazione con riferimento agli "*obiettivi specifici*" e ai "*comportamento organizzativi*" e tenuto conto dei parametri di cui al successivo comma 7 lett b);
7. Si confermano gli attuali criteri utilizzati per l'attribuzione delle risorse destinate alle performance, in particolare:
  - a) l'utilizzo delle schede sotto la voce Allegato D) del presente contratto per profilo professionale:
    1. scheda 1- operatori tecnici e operatori tecnici esperti;
    2. scheda 2 – operatori amministrativi esperti e istruttori ;
    3. scheda 3 - Funzionari.
  - b) La distribuzione del premio (Quota A – performance organizzativa e quota B performance individuale) spettante a ogni dipendente avviene secondo i parametri vigenti e precisamente:

*Amministratore Delegato*  
*[Signature]*

*[Signatures]*

1. da punti 100 a 200 punti 0%
2. da punti 201 a 300 punti 50%
3. da punti 301 a 370 punti 75%
4. da punti 371 a 500 punti 100%

- c) ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattate in tal senso. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Responsabile;
- d) per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali; esso sarà preso in esame dal nucleo di valutazione entro 10 giorni dalla presentazione per la conferma o il rinvio al Responsabile per la eventuale revisione della valutazione.
- e) La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa);
- f) In caso di dipendente part-time con percentuale pari o inferiore al 50%, il valore del premio è proporzionato alla percentuale in cui è articolato il rapporto stesso.
- g) L'erogazione della performance individuale è destinata ai dipendenti che abbiano prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario)

8. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera ae) e art 81 del CCNL-2022 "differenziazione del premio individuale", vengono definite le seguenti disposizioni:

- a) Ai dipendenti, nel limite massimo di 1 per servizio e per un totale di n. 5 dipendenti, che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita la maggiorazione del premio individuale di cui all'art 80 comma 2 lett b), che si aggiunge alla quota di detto premio;
- b) La maggiorazione è determinata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi (quota B) attribuiti al personale valutato positivamente;
- c) La maggiorazione è attribuita al più meritevole di ogni servizio che ha raggiunto una valutazione con punteggio da 490 a 500, nel limite dell'importo determinato al comma 9.
- d) In caso di parità di punteggio dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità si terrà conto:
  - media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
  - non aver mai percepito la maggiorazione;
  - anzianità di servizio.

9. Eventuali economie verranno redistribuite tra i dipendenti secondo i criteri delle performance individuale.

## Capo VII – Sezioni speciali

(Articoli da 85 a 108, CCNL-2022)

### Personale di polizia locale:

Gli articoli seguenti (16 e 17) si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo impiegato nel settore della Polizia locale, e da attuazione alle materie di cui all'articolo 7, comma 4, lettere e) ed w) del CCNL-2022.

#### Art. 16 – Indennità di servizio esterno

art. 7, comma 4, lett. e) Ccnl 16/11/2022


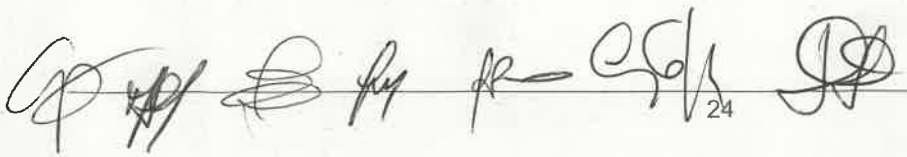
1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno;
2. La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia almeno di ore 4 (quattro) al giorno, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata;
3. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata annualmente, sulla base della comunicazione del Responsabile della polizia locale, comprensiva di importi e beneficiari, desunti da apposito registro/ordine di servizio;
4. L'indennità di servizio esterno:
  - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art.30, comma 5, del CCNL 16/11/2022;
  - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lettera b), del C.C.N.L. 06/07/1995;
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance dell'anno successivo.

#### Art. 17 – Indennità di funzione

art. 7, comma 4, lett. w) Ccnl 16/11/2022



1. L'indennità di cui all'art. 97, del CCNL-2022, viene erogata al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti 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, da erogare mensilmente. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio.
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera a) e 80, comma 2, lettera f) del CCNL-2022. L'indennità viene erogata per remunerare le seguenti attività:





Attività	Peso
Coordinamento di risorse umane	30
Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità, aventi carattere continuativo nell'ente, anche con adozione di proposte di provvedimento finale o sottoscrizione di atti endoprocedimentali (con esclusione delle procedure di cui al D.Lgs. n. 36/2023, oggetto di incentivo funzioni tecniche)	30
Gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con altre Amministrazioni/professionisti/impresе/utenti, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali	20
Responsabilità gestionali connesse alle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali dell'ente (da motivare nell'atto del conferimento)	20
<b>Totale</b>	<b>100</b>

L'indennità spetta per lo svolgimento di attività con pesatura superiore a punti 59.

Sulla base della pesatura ed entro i limiti stabiliti dal CCDI, l'importo viene determinato tenendo conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità.

3. Per l'erogazione dell'indennità di funzione, si applica integralmente quanto previsto nell'articolo 12, comma 5, del presente CCDI, relativo all'indennità per specifiche responsabilità.

4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5, del C.C.N.L. 16/11/2022;
- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lettera b), del C.C.N.L. 16/11/2022;
- è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del C.C.N.L. 16/11/2022;
- non è cumulabile con le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del C.C.N.L. 16/11/2022.

6. Per l'anno 2023 non vi sono profili beneficiari dell'indennità.

#### Art. 18 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 98 CCNL 2022)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento del Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. Tale quota per l'anno 2023 è pari ad € 3.000,00.

## Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

### Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022

1. Le parti prendono atto che gli incarichi di Posizione Organizzativa già conferiti proseguono fino alla naturale scadenza (31/12/2023).
2. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha trasmesso con nota prot. n. 00013323 del 11/10/2023 i criteri per il conferimento, revoca e graduazione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022 e che provvederà all'approvazione degli stessi unitamente ai criteri di cui al presente articolo.
3. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL-2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo EQ):

- l'ente stabilisce annualmente, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022. Per l'anno 2023 tale quota è pari al 19,58% (pari a €13.875,00);
- i parametri di misurazione saranno individuati secondo la seguente metodologia:

#### Indicatore progettuale – strategico – MBO (grado di raggiungimento degli obiettivi).

Tale indicatore sarà calcolato mediante il seguente metodo:

Algoritmo complesso di calcolo

=

**N.ro obiettivi raggiunti \* peso obiettivo**  
**Sommatoria punteggi massimi obiettivi**

Il risultato dell'algoritmo definirà il grado di raggiungimenti degli obiettivi, rispettivamente di performance organizzativa e individuale

- Risultato uguale o superiore 10,00 - performance eccellente
- Risultato compreso tra 6,00 e 9,99% - performance positiva
- Risultato inferiore a 5,99% - performance negativa



*[Handwritten signature]*

*[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

- La retribuzione di risultato individuale assegnata ai titolari di EQ sarà attribuita in base al grado di raggiungimento obiettivi di performance organizzativa e individuale (incidenza 80%) e dal comportamento organizzativo (incidenza 20%), valutato secondo la scheda prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

- In applicazione della metodologia per la valutazione della performance attualmente vigente nell'Ente, sulla base delle valutazioni ottenute, ciascun valutato viene inserito in una fascia di merito collegata al livello di performance raggiunto.

4. La retribuzione di risultato è determinata per ciascun titolare di posizione organizzativa nella misura massima del 24,35% della retribuzione di posizione;

5. La retribuzione di risultato sarà erogata nel modo seguente:

performance eccellente: punteggio $> 0 = a 10,00$	100% del premio
performance positiva: punteggio da 6,00 a 9,99	stessa percentuale del punteggio ottenuto (dal 60% al 99%)
performance negativa $< 0 = a 5,99$	nessun premio

6. I risparmi determinati da una minore erogazione della retribuzione di risultato, vengono redistribuiti in parti uguali tra i titolari di posizione organizzativa o EQ che hanno raggiunto il risultato di "performance eccellente" e sommati al premio.

7. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla EQ incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari ad una percentuale, tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la EQ oggetto dell'incarico ad interim, stabilita nel decreto di assegnazione dell'incarico;

8. Le percentuali del presente comma, si applicano anche agli incarichi di EQ, disciplinati dall'art. 19, commi 2, 3 e 4, del CCNL-2022.

#### **Art. 20 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato**

*art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022*

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. n. 50/2016 e dell'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.05.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai

sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 30/12/2018, n. 145;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.

2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
JILP  
*[Handwritten signature]*

pubbika  
servizi

# TITOLO III – ALTRE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI

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

### Art. 21 – Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

art. 7, comma 4, lett. p) Ccnl 16/11/2022

1. Le politiche dell'orario di lavoro sono improntate ai seguenti criteri:

- *funzionalità*: l'orario di lavoro dovrà essere funzionale al servizio e dovrà tener conto delle esigenze dell'utenza;
- *organicità*: la prestazione giornaliera non potrà essere frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali e temporanee esigenze di servizio;
- *flessibilità*: l'orario potrà essere flessibile secondo la disciplina vigente;
- *omogeneità e uniformità*: l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non potrà superare, di norma, le 10 ore e l'orario di lavoro dei dipendenti a tempo pieno degli uffici dovrà essere uniforme, salvo esigenze straordinarie, al fine di ottimizzare i tempi di lavoro, lo scambio e il confronto professionale ed i risultati delle attività (fatte salve particolari esigenze di servizio: ad esempio servizio scuolabus, biblioteca, Polizia Locale).

2. A causa del numero ridotto di dipendenti a disposizione, delle numerose incombenze previste e del prolungamento dell'orario di apertura degli uffici comunali, la disciplina di cui all'art. 7 del D.Lgs. 08.04.2003, n. 66 in materia di riposo giornaliero non si applica ai dipendenti chiamati a prestare lavoro straordinario in occasione di consultazioni elettorali o referendarie o in occasione di calamità naturali. In tali casi, il dipendente che non usufruisce delle 11 ore di riposo giornaliero ha diritto ad un periodo equivalente di riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

### Art. 22 – Reperibilità

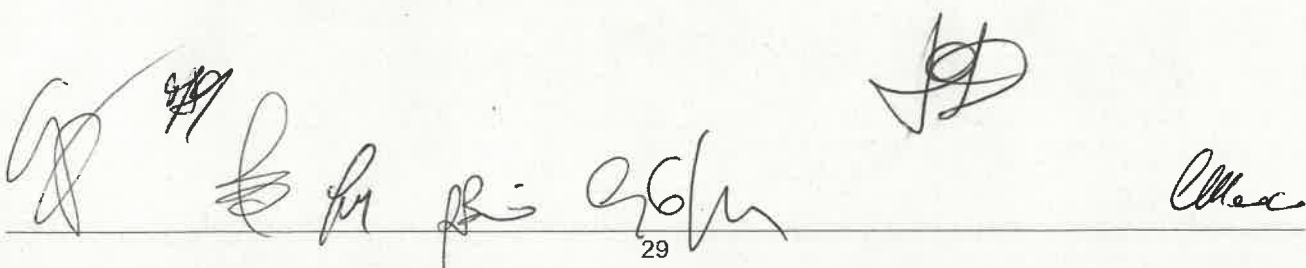
art. 7, comma 4, lett. i) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. k) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione agli articoli 24 del CCNL-2018 e 7, comma 4, lettere i) e k), le parti stabiliscono quanto segue:

- L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente.
- Il compenso per il servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL-2018;

2. Presso l'ente non è istituito un servizio di reperibilità.



### Art. 23 – Turnazioni – art 30 CCNL 2022

art. 7, comma 4, lett. l) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. z) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. ac) Ccnl 16/11/2022

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022 si precisa che presso l'ente non è previsto il turno notturno.

2. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, **lettera ac)** del CCNL-2022, le parti **concordano sulla facoltà** per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una *giornata festiva infrasettimanale*, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

### Art. 24 – Lavoro straordinario

art. 7, comma 4, lett. s) Ccnl 16/11/2022

1. Le parti prendono atto che per il triennio 2023/2025 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € **7.977,40** annui. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse di cui all'art. 39, comma 1, del C.C.N.L. 14/09/2000<sup>2</sup> e all'art. 14, comma 5, del C.C.N.L. 01/04/1999<sup>3</sup>.

1. Si richiama l'art. 32, comma 2, del C.C.N.L. 16/11/2022<sup>4</sup>.

2. Le parti concordano di non elevare<sup>5</sup> il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 32, comma 3, del C.C.N.L. 16/11/2022.

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono nel fondo dell'anno successivo.



<sup>2</sup> C.C.N.L. 14/09/2000 – Art. 39, comma 1, “Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali non concorre ai limiti di cui all'art. 14 del C.C.N.L. dell'01.04.1999.”.

<sup>3</sup> C.C.N.L. 01/04/1999 – Art. 14, comma 5, “È consentita la corresponsione da parte dell'ISTAT e di altri Enti od Organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, per il tramite degli enti del comparto, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro.”.

<sup>4</sup> C.C.N.L. 16/11/2022 – Art. 32, comma 2, “La prestazione del lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.”.

<sup>5</sup> C.C.N.L. 16/11/2022 – Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie, comma 4, lettera s), “l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, (Lavoro straordinario) del presente del C.C.N.L.;”.

**Art. 25 – Orario massimo di lavoro settimanale**

*art. 7, comma 4, lett. r) Ccnl 16/11/2022*

1. In applicazione degli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, 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 tipologie di lavoratori:

- a) dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
- b) dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
- c) dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

**Art. 26 – Flessibilità dell'orario di lavoro**

*art. 7, comma 4, lett. p) Ccnl 16/11/2022*

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, 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:

–30 minuti di flessibilità rispetto all'orario giornaliero di entrata, stabilito dal Responsabile di servizio competente;

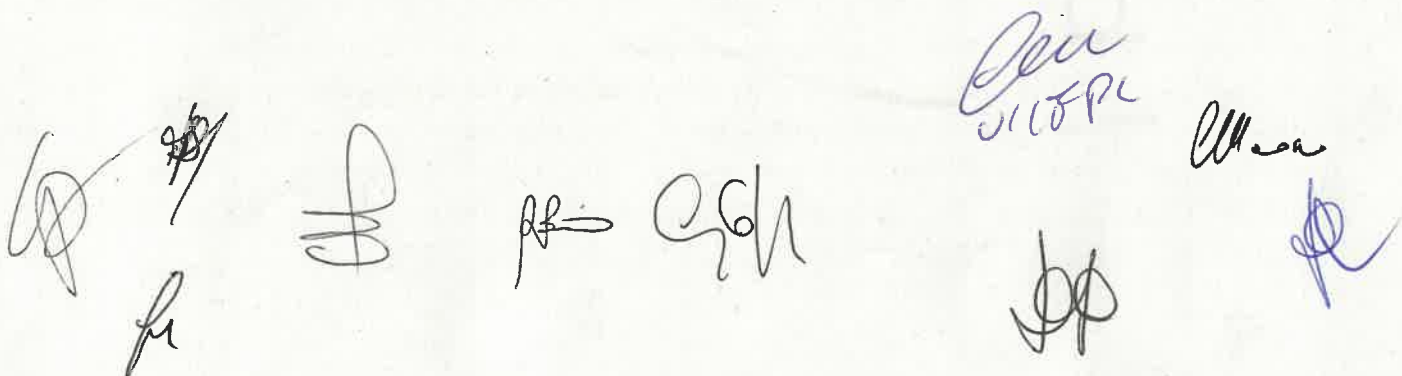
2. La flessibilità goduta nell'ambito di ciascun mese deve essere recuperata entro i due mesi successivi, a norma dell'art. 36, comma 3, del CCNL-2022, previo accordo con il Responsabile di servizio competente;

3. Sono esclusi dalla disciplina della flessibilità i dipendenti con orario di lavoro articolato su turni.

**Art. 27 – Rapporto di lavoro a tempo parziale**

*art. 7, comma 4, lett. n) Ccnl 16/11/2022*

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, si dà atto che, in considerazione dell'esiguo numero di dipendenti e del numero ridotto di part-time concessi, non vi è la necessità di elevare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria.



## CAPO II – Altri istituti contrattabili

### Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro

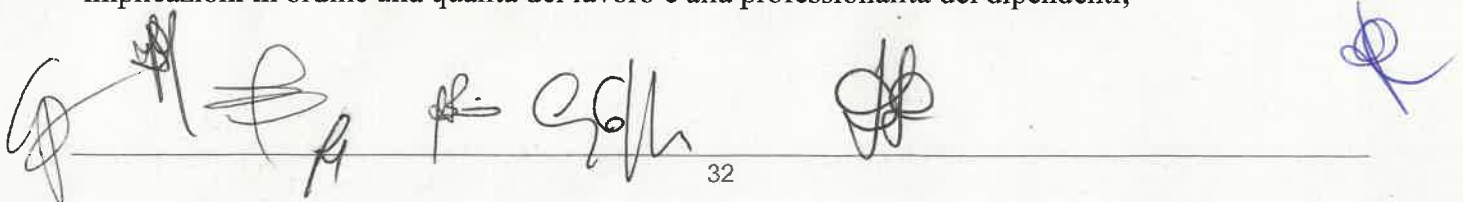
art. 7, comma 4, lett. m) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue.
2. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione coinvolge, consulta, informa e forma il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

### Art. 29 – Innovazioni tecnologiche

art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, le parti si incontrino, possibilmente in occasione dell'incontro annuale per la destinazione delle risorse, per analizzare le relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti;





2. La parte datoriale comunica che le misure più rilevanti in materia sono attualmente inserite nel Piano triennale per l'informatica, previsto dall'articolo 14-bis del Codice CAD, dove sono fissati anche gli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi. In particolare, l'ente è soggetto attuatore delle seguenti misure PNRR per la digitalizzazione:

- Avviso Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE" Comuni Aprile 2022;
- Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO" Comuni Aprile 2022;
- Avviso Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali" Comuni Aprile 2022;
- Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" Comuni;
- Avviso Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali" Comuni (Settembre 2022);
- Avviso Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati" Comuni Ottobre 2022;
- Avviso Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA" Comuni Settembre 2022;



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, a signature with 'JL' below it in the center, and a signature on the right.

## ALLEGATO "A" AL CCDI 2023/2025

### DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE

(articolo 14, CCNL-2022 e articolo 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. l'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **tre anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
5. il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
8. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio amministrativo (per tutti i settori e per tutte le aree), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente per almeno 7 (sette) giorni; *qualora l'ente dispensa da tutti gli elementi necessari, si procederà d'ufficio.*
9. le graduatorie di cui al comma 8 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella **tabella "1"** riportata in fondo al presente allegato;
10. le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 7 (sette) giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale, entro detto termine (7 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;

11. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 9. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione.

12. Per l'anno 2023 si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Operatori esperti	1	650,00	650,00	
Istruttori	2	750,00	1.500,00	
Funzionari e EQ	1	1.600,00	1.600,00	
			<b>3.750,00</b>	

**Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie**  
- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

CRITERIO Lettera d)	PESO MASSIMO	SPECIFICHE
<b>VALUTAZIONE:</b> Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	60	Punteggio max punti 500 (come da schede di valutazione) per Area Operatori (ex Cat A) Area operatori esperti (ex Cat B) Area Istruttori (ex cat C) ; Punteggio max punti 1000 (come da schede di valutazione) per Area Funzionari E.Q. (ex Cat D)
<b>ESPERIENZA PROFESSIONALE</b> Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	40	Punti 0,90 per ogni mese di servizio maturato nell'ultima posizione economica acquisita; Punti 0,40 per ogni mese di servizio precedente all'ultima posizione economica acquisita.  Con un massimo di 200 punti

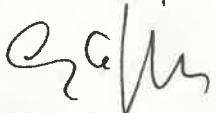
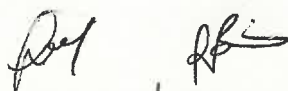
Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio complessivamente ottenuto

*[Handwritten signatures and initials]*

**Criteri in caso di parità di punteggio**

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. Dipendente con più anni di servizio nell'ultima categoria economica acquisita
2. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione
3. Dipendente più anziano di età



pubbliche  
servizi

## ALLEGATO "B" AL CCDI 2023/2025

### FATTISPECIE E MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (articolo 84, CCNL-2022 e per CCI)

1) Fermo quanto già stabilito dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, le fattispecie e le attività a cui i Responsabili dei servizi devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di specifiche responsabilità sono i seguenti:

Attività	Peso
Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità, aventi carattere continuativo nell'ente, anche con adozione di proposte di provvedimento finale o sottoscrizione di atti endoprocedimentali (con esclusione delle procedure di cui al D.Lgs. n. 36/2023, oggetto di incentivo funzioni tecniche)	40
Coordinamento di risorse umane	30
Svolgimento di funzioni con elevata autonomia operativa o di tutoraggio	10
Gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con altre Amministrazioni/professionisti/imprese/utenti, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali	10
Responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati (di digitalizzazione, di gestione dei flussi documentali ecc.), con sottoscrizione degli atti elaborati	10
<b>Totale</b>	<b>100</b>

2) Il compenso, fatto salvo gli incarichi di specifica responsabilità di cui al punto successivo, per l'esercizio delle responsabilità è stabilito nell'atto di conferimento dell'incarico, con applicazione dei seguenti criteri:

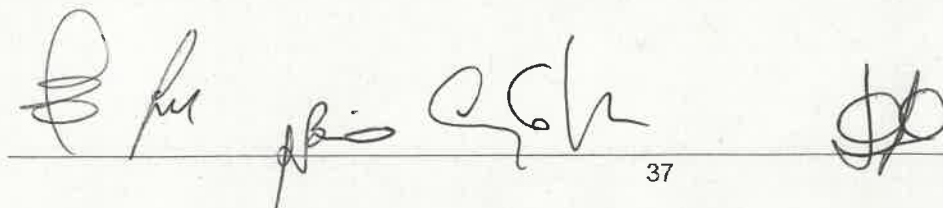
#### *Area degli operatori (operatori tecnici e tecnici esperti)*

Punti	Euro
Sino a 39 (soglia minima)	Zero
Da 40 a 70	300,00
Da 70 a 100	500,00

#### *Area degli operatori, istruttori e funzionari e EQ*

Punti	Euro
Sino a 59 (soglia minima)	Zero
Da 60 a 80	600,00
Da 81 a 90	900,00
Da 91 a 100	1.200,00

3) Per compensare lo svolgimento delle seguenti specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 c. 1, si prescinde dalla pesatura di cui sopra e si prevede la seguente indennità annua lorda:



	Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio dei compiti legati alle <b>qualifiche</b> di:	<b>Euro</b>
1.	Ufficiale di stato civile ed anagrafe	200
2.	Ufficiale elettorale	200
3.	Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale	350

4) In ogni caso, non è possibile superare la soglia massima di euro 3.000 annui lordi, elevabile a 4.000, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL-2022.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

# ALLEGATO "C" AL CCDI 2023/2025

## TABELLA SINOTTICA

COMUNE DI CAMBIANO															
TABELLA SINOTTICA RIPARTIZIONE FONDO PRODUTTIVITA' - performance organizzativa FRA SETTORI															
IMPORTO DA RIPARTIRE - QUOTA A															
SETTORE	RESPONSABILE	NUMERO DIPENDENTI	NUMERO OBIETTIVI	NUMERO OBIETTIVI PARAMETRATI	REALIZZABILITA' obiettivi dipendenti - valore medio per dipendenti	IMPATTO ESTERNO	COMPLESSITA'	IMPORTANZA	TOTALE PARAMETRI QUALITATIVI	TOTALE INDICATORI QUALITATIVI PARAMETRATI	MOLTIPLICATORE COMPLESSIVO	INCIDENZA % DIPENDENTI	PARAMETRO DI RIPARTIZIONE SU BASE 1	RIPARTIZIONE FONDO- performance organizzativa	QUOTA A pro-capite
		a	b	c(b/a)	e	f	g	h	i (e+f+g+h)	L (i/nx100)	m (a+c+L)	n (a/total Ax100)	O (m/totalM)	anno	anno
URBANISTICA ED EDILIZIA						98	90	90	278					-	
FINANZA- TRIBUTI- PERSONALE						98	90	90	278					-	
LAVORI PUBBLICI						98	90	90	278					-	
SEGRETERIA- SERVIZI AMM.VI						98	90	90	278					-	
POLIZIA MUNICIPALE						98	90	90	278					-	
<b>TOTALI</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>490</b>	<b>450</b>	<b>450</b>	<b>1390</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	

# ALLEGATO "D" AL CCDI 2023/2025

## SCHEDE DI VALUTAZIONE PER AREA OPERATORI- OPERATORI ESPERTI- ISTRUTTORI

### SCHEDA 1- OPERATORI TECNICI E OPERATORI TECNICI ESPERTI

CENTRO DI RESPONSABILITÀ:						
SERVIZIO:		ANNO				
DIPENDENTE:		Profilo professionale: Operatore - Operatore tecnico esperto				
		Valutazione del risultato ottenuto				
		1	2	3	4	5
<i>Compiti/obiettivi istituzionali attribuiti</i>	Peso attribuito al compito o al comportamento	Non avviato	Avviato	Perseguito	Raggiunto	Pienamente Raggiunto
Totale obiettivi istituzionali - TOTALE 30	0	0	0	0	0	0
<i>Compiti/obiettivi specifici attribuiti</i>		Non avviato	Avviato	Perseguito	Raggiunto	Pienamente Raggiunto
Totale obiettivi specifici TOTALE 30	0	0	0	0	0	0
<i>Comportamenti organizzativi</i>		comportamento insoddisfacente	comportamento migliorabile	comportamento sufficiente	comportamento buono	comportamento eccellente
Integrazione con i colleghi						
Cortesia organizzativa con il pubblico						
Disponibilità a ricoprire le mansioni della categoria						
Competenza a ricoprire le mansioni attribuite						
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro						
Totale comportamenti organizz. TOTALE 40	0	0	0	0	0	0
TOTALE 100	0	0	0	0	0	0
<b>ESITO:</b>		<b>0</b>				
Firma compilatore		Firma interessato			Data di compilazione _____	

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



CENTRO DI RESPONSABILITÀ:

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni:

(il valutatore deve completare questo campo se la valutazione di prestazione si attesta tra 1 e 3 e deve contenere le specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti)

Osservazioni del Valutato

(il valutato indica le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o del comportamento)

Complessità delle procedure interne:				Insufficienza Risorse Tecnologiche			
Ostacoli Normativi				Insufficienza Risorse Materiali			
Difficoltà Logistiche				Mancanza di specifiche risorse umane			
Errata allocazione risorse umane				Inadeguata Formazione del personale			
Scarsa Motivazione del Personale				Inadeguata Programmazione			
Flussi comunicativi critici				Presenza di criticità nei processi			
Instabilità Organizzativa				Altro specifica			
altro.....							

### CHIAVI DI LETTURA PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI GESTIONE

#### 1. NON AVVIATO

Il termine non avviato indica che il titolare non ha articolato e implementato nessuna azione orientata al conseguimento dell'obiettivo. In termini percentuali il grado di conseguimento è pari allo 0%.

#### 2. AVVIATO

Il termine avviato indica che il titolare dell'obiettivo ha dato avvio alle azioni necessarie per il conseguimento dell'obiettivo. In termini percentuali il grado di conseguimento corrisponde al 25%.

#### 3. PERSEGUITO

Il termine perseguito indica che il titolare dell'obiettivo ha avviato le azioni necessarie per il conseguimento dell'obiettivo completandone alcune delle fasi previste. In termini percentuali il grado di conseguimento corrisponde al 50%.

#### 4. RAGGIUNTO

Il termine raggiunto indica che il titolare dell'obiettivo ha conseguito l'obiettivo assegnato però presenta delle aree di miglioramento sulla modalità di raggiungimento in quanto non soddisfa entrambi i criteri di cui alla definizione di obiettivo. In termini percentuali il grado di raggiungimento corrisponde al 75%.

#### 5. PIENAMENTE RAGGIUNTO

Con il termine pienamente raggiunto si intende che il titolare dell'obiettivo ha soddisfatto pienamente sia gli aspetti quantitativi sia gli aspetti qualitativi e pertanto ha rispettato entrambi i criteri della definizione di obiettivo in uso. In termini percentuali il grado di conseguimento corrisponde al 100%.

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## CHIAVI DI LETTURA PER LA VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

### 1. COMPORAMENTO INSUFFICIENTE:

il comportamento dell'interessato è stato oggetto di contestazioni disciplinari, oppure non ha determinato nessun apporto alla struttura organizzativa.

### 2. COMPORAMENTO MIGLIORABILE:

il comportamento dell'interessato è stato oggetto di ripetute osservazioni durante l'anno ed è atteso un miglioramento da perseguire nel prossimo periodo.

### 3. COMPORAMENTO SUFFICIENTE:

il comportamento dell'interessato è accettabile pur tuttavia non concorre a migliorare le prestazioni dell'organizzazione.

### 4. COMPORAMENTO BUONO:

il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni quantitativamente o qualitativamente apprezzabili ma ancora caratterizzate da spazi di miglioramento.

### 5. COMPORAMENTO ECCELLENTE

il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni ineccepibili sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, ovvero concorre a migliorare l'expertise dell'organizzazione.

## DIDASCALIA DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

### Integrazione con i colleghi

Capacità dell'interessato di rapportarsi, dal punto di vista relazionale e produttivo, con il gruppo di lavoro, con i colleghi, dell'Ente, che fruiscono delle Sue prestazioni, con i responsabili

### Cortesie organizzativa con il pubblico

Capacità dell'interessato a relazionarsi con i fruitori comprendendone i bisogni e assumendo un comportamento rispettoso e sollecito.

Capacità di promuovere l'Ente attraverso un comportamento teso a risolvere i problemi posti dal pubblico.

### Disponibilità a ricoprire le mansioni della categoria

Impegno nel luogo, nel tempo di lavoro in termini cognitivi, relazionali e fisici.

Disponibilità ad adattare il proprio lavoro agli obiettivi gestionali concordati e ad accogliere ulteriori esigenze dell'ente.

### Competenza a ricoprire le mansioni attribuite

Capacità di svolgere con affidabilità e padronanza il lavoro assegnato e di ricercare gli strumenti adeguati per la realizzazione dello stesso.

### Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro

Capacità di predisporre o proporre soluzioni operative funzionali all'attività lavorativa

Handwritten signatures and initials in blue ink, scattered across the bottom of the page. There are approximately 10-12 distinct marks, including full names and initials, some of which appear to be 'M...', 'G...', 'S...', 'R...', 'C...', 'D...', 'E...', 'F...', 'G...', 'H...', 'I...', 'L...', 'M...', 'N...', 'O...', 'P...', 'Q...', 'R...', 'S...', 'T...', 'U...', 'V...', 'W...', 'X...', 'Y...', 'Z...'. Some are more legible than others.

**SCHEDA 2 - OPERATORI AMMINISTRATIVI ESPERTI E ISTRUTTORI**

CENTRO DI RESPONSABILITÀ:

SERVIZIO:

ANNO

DIFENDENTE:

Profilo professionale: Operatore amministrativo esperto - Istruttore

		Valutazione del risultato ottenuto				
		1	2	3	4	5
Compiti/obiettivi istituzionali attribuiti	Peso attribuito al compito o al comportamento	Non avviato	Avviato	Perseguito	Raggiunto	Pienamente Raggiunto
<b>Totale obiettivi istituzionali - TOTALE 30</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Compiti/obiettivi specifici attribuiti		Non avviato	Avviato	Perseguito	Raggiunto	Pienamente Raggiunto
<b>Totale obiettivi specifici TOTALE 30</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Comportamenti organizzativi		comportamento insoddisfacente	comportamento o migliorabile	comportamento o sufficiente	comportamento buono	comportamento eccellente
Impegno dimostrato nella prestazione individuale						
Competenza a ricoprire le mansioni attribuite						
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro						
Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo						
Cortesia organizzativa con il pubblico						
Competenza nella risoluzione dei quesiti posti						
<b>Totale comportamenti organizz. TOTALE 40</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Totale 100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**ESITO: 0**

Firma compilatore

Firma interessato

Data compilazione

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

CENTRO DI RESPONSABILITÀ:

0

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni:

(il valutatore deve completare questo campo se la valutazione di prestazione si attesta tra 1 e 3 e deve contenere le specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti)

Osservazioni del Valutato

(il valutato indica le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o del comportamento)

Complessità delle procedure interne:				Insufficienza Risorse Tecnologiche			
Ostacoli Normativi				Insufficienza Risorse Materiali			
Difficoltà Logistiche				Mancaza di specifiche risorse umane			
Errata allocazione risorse umane				Inadeguata Formazione del personale			
Scarsa Motivazione del Personale				Inadeguata Programmazione			
Flussi comunicativi critici				Presenza di criticità nei processi			
Instabilità Organizzativa				Altro specifica			

altro.....

### CHIAVI DI LETTURA PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI GESTIONE

#### 1. NON AVVIATO

Il termine non avviato indica che il titolare non ha articolato e implementato nessuna azione orientata al conseguimento dell'obiettivo. In termini percentuali il grado di conseguimento è pari allo 0%.

#### 2. AVVIATO

Il termine avviato indica che il titolare dell'obiettivo ha dato avvio alle azioni necessarie per il conseguimento dell'obiettivo. In termini percentuali il grado di conseguimento corrisponde al 25%.

#### 3. PERSEGUITO

Il termine perseguito indica che il titolare dell'obiettivo ha avviato le azioni necessarie per il conseguimento dell'obiettivo completandone alcune delle fasi previste. In termini percentuali il grado di conseguimento corrisponde al 50%.

#### 4. RAGGIUNTO

Il termine raggiunto indica che il titolare dell'obiettivo ha conseguito l'obiettivo assegnato però presenta delle aree di miglioramento sulla modalità di raggiungimento in quanto non soddisfa entrambi i criteri di cui alla definizione di obiettivo. In termini percentuali il grado di raggiungimento corrisponde al 75%.

#### 5. PIENAMENTE RAGGIUNTO

Con il termine pienamente raggiunto si intende che il titolare dell'obiettivo ha soddisfatto pienamente sia gli aspetti quantitativi sia gli aspetti qualitativi e pertanto ha rispettato entrambi i criteri della definizione di obiettivo in uso. In termini percentuali il grado di conseguimento corrisponde al 100%.

*Handwritten signature/initials*

*Handwritten signature/initials*

*Handwritten signatures and initials at the bottom of the page*

*Handwritten signature/initials at the bottom right*

## CHIAVI DI LETTURA PER LA VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

### 1. COMPORAMENTO INSUFFICIENTE:

il comportamento dell'interessato è stato oggetto di contestazioni disciplinari, oppure non ha determinato nessun apporto alla struttura organizzativa.

### 2. COMPORAMENTO MIGLIORABILE:

il comportamento dell'interessato è stato oggetto di ripetute osservazioni durante l'anno ed è atteso un miglioramento da perseguire nel prossimo periodo.

### 3. COMPORAMENTO SUFFICIENTE:

il comportamento dell'interessato è accettabile pur tuttavia non concorre a migliorare le prestazioni dell'organizzazione.

### 4. COMPORAMENTO BUONO:

il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni quantitativamente o qualitativamente apprezzabili ma ancora caratterizzate da spazi di miglioramento.

### 5. COMPORAMENTO ECCELLENTE

il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni ineccepibili sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, ovvero concorre a migliorare l'expertise dell'organizzazione.

## DIDASCALIA DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

### Impegno dimostrato nella prestazione individuale

Presenza nel luogo, nel tempo di lavoro in termini cognitivi, relazionali e fisici.

Disponibilità ad adattare il tempo di lavoro agli obiettivi gestionali concordati e ad accogliere ulteriori esigenze dell'ente.

### Competenza a ricoprire le mansioni attribuite

Capacità di svolgere con affidabilità e padronanza il lavoro assegnato e di ricercare gli strumenti adeguati per la realizzazione dello stesso.

### Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro

Capacità di predisporre o proporre soluzioni operative funzionali all'attività lavorativa.

### Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo

Capacità di coinvolgersi nel gruppo di lavoro condividendo metodi, e strumenti e operando concretamente per il raggiungimento degli obiettivi.

### Cortesia organizzativa con il pubblico

Capacità di relazionarsi con i fruitori comprendendone i bisogni e assumendo un

### Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza

loro risoluzione promuovendo implicitamente l'immagine dell'Ente.

**SCHEDA 3 – FUNZIONARIO**

SERVIZIO:		ANNO				
DIPENDENTE:		Profilo professionale : Funzionario				
		Valutazione del risultato ottenuto				
		1	2	3	4	5
<b>Compiti/obiettivi istituzionali attribuiti</b>	<b>Peso attribuito al compito o al comportamento</b>	<b>Non avviato</b>	<b>Avviato</b>	<b>Perseguito</b>	<b>Raggiunto</b>	<b>Pienamente Raggiunto</b>
<b>Totale obiettivi istituzionali - TOTALE 30</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Compiti/obiettivi specifici attribuiti</b>		<b>Non avviato</b>	<b>Avviato</b>	<b>Perseguito</b>	<b>Raggiunto</b>	<b>Pienamente Raggiunto</b>
<b>Totale obiettivi specifici TOTALE 30</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Comportamenti organizzativi</b>		<b>comportamento insoddisfacente</b>	<b>comportamento migliorabile</b>	<b>comportamento sufficiente</b>	<b>comportamento buono</b>	<b>comportamento eccellente</b>
Impegno dimostrato nella prestazione individuale						
Capacità di gestione dei cambiamenti organizzativi						
Capacità di gestione delle risorse umane attribuite						
Capacità di gestione dei rapporti con l'utenza interna e esterna						
Capacità di ideare, proporre e adottare soluzioni organizzative migliorative						
<b>Totale comportamenti organizz. TOTALE 40</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Totale 100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>ESITO:</b>	<b>0</b>				
<i>Firma compilatore</i>		<i>Firma interessato</i>			<i>Data compilazione</i>	

CENTRO DI RESPONSABILITÀ:

0

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni:

(Il valutatore deve completare questo campo se la valutazione di prestazione si attesta tra 1 e 3 e deve contenere le specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti)

Osservazioni del Valutato

(il valutato indica le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o del comportamento)

Complessità delle procedure interne:				Insufficienza Risorse Tecnologiche			
Ostacoli Normativi				Insufficienza Risorse Materiali			
Difficoltà Logistiche				Mancanza di specifiche risorse umane			
Errata allocazione risorse umane				Inadeguata Formazione del personale			
Scarsa Motivazione del Personale				Inadeguata Programmazione			
Flussi comunicativi critici				Presenza di criticità nei processi			
Instabilità Organizzativa				Altro specifica			

Altro.....

### CHIAVI DI LETTURA PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI GESTIONE

#### 1. NON AVVIATO

Il termine non avviato indica che il titolare non ha articolato e implementato nessuna azione orientata al conseguimento dell'obiettivo. In termini percentuali il grado di conseguimento è pari allo 0%

#### 2. AVVIATO

Il termine avviato indica che il titolare dell'obiettivo ha dato avvio alle azioni necessarie per il conseguimento dell'obiettivo. In termini percentuali il grado di conseguimento corrisponde al 25%.

#### 3. PERSEGUITO

Il termine perseguito indica che il titolare dell'obiettivo ha avviato le azioni necessarie per il conseguimento dell'obiettivo completandone alcune delle fasi previste. In termini percentuali il grado di conseguimento corrisponde al 50%.

#### 4. RAGGIUNTO

Il termine raggiunto indica che il titolare dell'obiettivo ha conseguito l'obiettivo assegnato però presenta delle aree di miglioramento sulle modalità di raggiungimento in quanto non soddisfa entrambi i criteri di cui alla definizione di obiettivo. In termini percentuali il grado di conseguimento corrisponde al 75%.

#### 5. PIENAMENTE RAGGIUNTO

Con il termine pienamente raggiunto si intende che il titolare dell'obiettivo ha soddisfatto pienamente sia gli aspetti quantitativi sia gli aspetti qualitativi e pertanto ha rispettato entrambi i criteri della definizione di obiettivo in uso. In termini percentuali il grado di conseguimento corrisponde al 100%.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature 'G. G. G.' in the center, and a signature 'Med' on the right.

<b>CHIAVI DI LETTURA PER LA VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>	
<b>1.COMPORTAMENTO INSUFFICIENTE:</b>	
il comportamento dell'interessato è stato oggetto di contestazioni disciplinari, oppure non ha determinato nessun apporto alla struttura organizzativa.	
<b>2.COMPORTAMENTO MIGLIORABILE:</b>	
il comportamento dell'interessato è stato oggetto di ripetute osservazioni durante l'anno ed è atteso un miglioramento da perseguire nel prossimo periodo.	
<b>3.COMPORTAMENTO SUFFICIENTE.:</b>	
il comportamento dell'interessato è accettabile pur tuttavia non concorre a migliorare le prestazioni dell'organizzazione.	
<b>4.COMPORTAMENTO BUONO:</b>	
il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni quantitativamente o qualitativamente apprezzabili ma ancora caratterizzate da spazi di miglioramento.	
<b>5.COMPORTAMENTO ECCELLENTE</b>	
il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni ineccepibili sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, ovvero concorre a migliorare l'expertise dell'organizzazione.	

<b>DIDASCALIA DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>	
<b>Impegno dimostrato nella prestazione individuale</b>	
Presenza nel luogo, nel tempo di lavoro in termini cognitivi, relazionali e fisici. Disponibilità ad adattare il tempo di lavoro agli obiettivi gestionali concordati e ad accogliere ulteriori esigenze dell'ente.	
<b>Capacità di gestione dei cambiamenti organizzativi</b>	
Capacità di anticipare, recepire, comprendere ed attuare i cambiamenti organizzativi che comportino (obbligatoriamente) o possano comportare (discrezionalmente) modificazioni strutturali e significative con ricadute sui procedimenti, sull'operatività, sulle relazioni Capacità di attivare processi informativi sia recuperando che mettendo in circolazione le informazioni rilevanti e significative relative ai cambiamenti organizzativi attuati o da attuare.	
<b>Capacità di gestione delle risorse umane attribuite (clima)</b>	
Capacità di informare, comunicare e coinvolgere (guida della motivazione) le risorse umane nel raggiungimento degli obiettivi individuali e di gruppo, al fine di conseguire il massimo risultato possibile da ciascuna delle professionalità a disposizione. Capacità di coordinare e di gestire con efficacia le riunioni di gruppo finalizzandole alla condivisione, alla crescita professionale ed all'autonomia decisionale e operativa dei collaboratori nell'ambito del loro ruolo. Capacità di valutare la qualità del lavoro svolto e delle cause dell'eventuale scostamento dei risultati ottenuti dagli obiettivi concordati. Capacità di avere una visione flessibile dell'attribuzione dei compiti e di un'eventuale loro redistribuzione, rapportandola alle esigenze di servizio, alla ricerca di equilibri relazionali e alla soddisfazione professionale delle persone coinvolte. Capacità di analisi ed intervento nella soluzione dei conflitti interpersonali tra collaboratori. Capacità di proporre percorsi formativi finalizzati alla crescita professionale dei collaboratori.	
<b>Capacità di gestione dei rapporti con l'utenza interna e esterna</b>	
Capacità di organizzare le informazioni relative alla propria struttura per orientare l'utenza. Grado di disponibilità relazionale nei confronti dell'utenza Capacità di riconoscere ed attivarsi in modo coerente e tempestivo per la soddisfazione del bisogno espresso dall'utenza, curando anche le fasi di feedback.	
<b>Capacità di ideare, proporre e adottare soluzioni organizzative migliorative</b>	
Capacità di ideare, proporre e adottare soluzioni organizzative migliorative: Capacità di elaborare obiettivi gestionali e di ricercare gli strumenti adeguati per la loro realizzazione. Capacità di predisporre soluzioni operative funzionali all'attività lavorativa.	



<b>Comune di Cambiano</b>		<b>allegato A</b>
		<b>Preventivo</b>
		<b>2023</b>
<b>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>		
<b>Risorse storiche</b>		
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)		<b>56.468,55</b>
<b>Incrementi stabili soggetti al limite</b>		
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam		2.609,80
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018		5.097,45
<b>Totale incrementi stabili (a)</b>		<b>7.707,25</b>
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite</b>		
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO		1.512,42
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019		2.080,00
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021		1.859,00
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO		1.598,35
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1		2.062,28
<b>Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)</b>		<b>9.112,05</b>
<b>DECURTAZIONI – a detrarre</b>		
Decurtazione ATA. Risorse o riduzioni derivanti dal salario accessorio per personale trasferito a seguito del decentramento e delega di funzioni (personale Ata)		2.303,17
Decurtazione art 67 c. 2 lett. e) Ccnl 2018 - personale trasferito presso altri Enti per delega o trasferimento di funzioni, da disposizioni di legge o altro		1.952,86
<b>Totale decurtazioni parte stabile (c)</b>		<b>4.256,03</b>
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c)</b>		<b>59.919,77</b>
<b>I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)</b>		<b>69.031,82</b>

**RISORSE VARIABILI****Risorse variabili sottoposte al limite**

Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 - integrazione 1,2%	6.430,57
<b>Totale voci variabili sottoposte al limite (d)</b>	<b>6.430,57</b>

**Risorse variabili NON sottoposte al limite**

Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - compensi ISTAT	1.231,99
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	10.216,31
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	7.245,00
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 E 2022	3.718,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2023	631,33
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RECUPERO UNA TANTUM 2022	631,33
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	3.675,89
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	830,81
	0,00
Art. 8 c. 3 DL 13/2023 – Incremento per soggetti attuatori e gestori di Fondi PNNR	
<b>Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)</b>	<b>28.180,66</b>

**II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)****34.611,23****III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI  
(I+II)****103.643,05**

**DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI****Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010**

Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	<b>718,28</b>
<b>Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015</b>	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	<b>321,72</b>
<b>Decurtazioni per rispetto limite</b>	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	<b>2.205,41</b>
<b>IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)</b>	<b>63.104,93</b>
<b>V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)</b>	<b>100.397,64</b>

**FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999**

Fondo straordinario stanziato	<b>7.977,40</b>
Fondo straordinario erogato	

**TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del  
D.Lgs 75/2017****RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016**

Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	<b>58.007,48</b>
Indennità di Posizione e risultato PO	<b>70.835,00</b>
Fondo Straordinario 2016	<b>7.977,40</b>
Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI 2016	<b>18.807,37</b>
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016	<b>5.097,45</b>
<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017</b>	<b>160.724,70</b>

**RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2023**

Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	<b>63.104,93</b>
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022	<b>70.835,00</b>
Fondo Straordinario anno corrente	<b>7.977,40</b>
Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI anno corrente	<b>18.807,37</b>
<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022</b>	<b>160.724,70</b>

Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota integrazione EQ finanziate Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018	1.413,60
--	----------

<b>RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022</b>	<b>OK</b>
---	-----------

<b>VERIFICA RISPETTO ART. 8 COMMA 3 DL 13/2023 - Incremento, oltre il limite 2016, della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa Massimo 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016</b>	<b>OK</b>
--	-----------

*Handwritten signatures*

*Handwritten signature: UICFP*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

**INFORMAZIONI UTILI PER CALCOLARE LE DECURTAZIONI**

ALLEGATO B

ANNO 2016		
FONDO STABILE 2016	51.116,96	
FONDO VARIABILE 2016 sottoposto al limite	7.930,52	
Decurtazioni parte stabile ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis secondo periodo L. 122/2010 (decurtazione operata nel 2014)	621,34	
Decurtazioni parte variabile ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis secondo periodo L. 122/2010 (decurtazione operata nel 2014)	96,94	
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	278,51	
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	43,21	
% di decurtazione per rispetto limite 2016 da imputare sulle risorse stabili	50,00	
% di decurtazione per rispetto limite 2016 da imputare sulle risorse variabili	50,00	
N. Dipendenti al 31.12.2018	21,99	
N. Dipendenti in servizio nell'anno	22,86	
Art. 33 c. 2 DL 34/2019 - Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 (Complessiva: fondo risorse decentrate e fondo PO)	5.097,45	DI SEGUITO VENGONO RIPORTATI I VALORI TEORICI DEL FONDO 2016 ADEGUATI IN CASO DI "TRAVASO" TRA FONDO STRAORDINARIO/FONDO P.O. E FONDO PRODUTTIVITA'
<b>TOTALE FONDO STABILE 2016 DOPO LE DECURTAZIONI OPERATE NEL PERIODO 2011/2014 E NEL 2016 E ADEGUATO AL DL 34/2019</b>	55.314,56	<b>TOTALE FONDO STABILE 2016 DOPO LE DECURTAZIONI OPERATE NEL PERIODO 2011/2014 E NEL 2016 E ADEGUATO AL DL 34/2019 E incrementi TAGLIANDO FONDO STRAORDINARIO garantendo il rispetto del limite complessivo del salario accessorio E decurtazione TAGLIANDO FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO A FAVORE DEL FONDO EQ</b>
<b>TOTALE FONDO VARIABILE 2016 sottoposto al limite DOPO LE DECURTAZIONI OPERATE NEL PERIODO 2011/2014 E NEL 2016 E ADEGUATO AL DL 34/2019</b>	7.790,37	<b>TOTALE FONDO VARIABILE 2016 sottoposto al limite DOPO LE DECURTAZIONI OPERATE NEL PERIODO 2011/2014 E NEL 2016 E ADEGUATO AL DL 34/2019 E INCREMENTI TAGLIANDO EQ garantendo il rispetto del limite complessivo del salario accessorio</b>
<b>TOTALE FONDO 2016 DECURTATO PER RISPETTO LIMITE E ADEGUATO AL DL 34/2019</b>	63.104,93	<b>TOTALE FONDO 2016 DECURTATO PER RISPETTO LIMITE E ADEGUATO AL DL 34/2019 E incrementi TAGLIANDO FONDO STRAORDINARIO e/o EQ garantendo il rispetto del limite complessivo del salario accessorio E decurtazione TAGLIANDO FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO A FAVORE DEL FONDO EQ</b>
ANNO CORRENTE		
TOTALE RISORSE FISSE DELL'ANNO AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI OPERATE NEL PERIODO 2011/2014 E NEL 2016	59.019,92	
TOTALE RISORSE VARIABILI DOPO LE DECURTAZIONI OPERATE NEL PERIODO 2011/2014 E NEL 2016	6.290,42	
<b>TOTALE FONDO DELL'ANNO PER RISPETTO LIMITE 2016</b>	65.310,34	
DECURTAZIONE DOVUTA SULLE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA PER RISPETTO LIMITE	1.102,71	
DECURTAZIONE DOVUTA SULLE RISORSE VARIABILI PER RISPETTO LIMITE	1.102,71	
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ DOPO LA DECURTAZIONE PER RISPETTO LIMITE	57.917,22	
TOTALE VOCI VARIABILI DOPO LA DECURTAZIONE PER RISPETTO LIMITE	5.187,71	
<b>TOTALE RISORSE FONDO DECURTATO PER RISPETTO LIMITE E ADEGUATO AL DL 34/2019</b>	63.104,93	
<b>TOTALE FONDO DECURTATO E ADEGUATO AL DL 34/2019, INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE</b>	100.397,64	
<b>TOTALE RISORSE STABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO</b>	67.029,27	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO</b>	33.368,36	
Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018)	1.413,60	

*Handwritten signatures in blue ink.*

*Handwritten signatures and initials in blue and black ink.*



*[Handwritten signature]*

*Autumn  
2012  
Chase*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten letter 'e']*

*[Handwritten letter 'h']*

*26h [Handwritten initials]*

*[Handwritten signature]*

Comune di Cambiano		ALLEGATO C
UTILIZZO FONDO		2023
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	100.397,64	
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	67.029,27	
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO ( C)	33.368,38	

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE		
	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE	36.666,73	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	11.682,07	
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	2.062,28	
<b>Totale utilizzo risorse stabili (D)</b>	<b>50.411,08</b>	
<b>SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)</b>	<b>16.618,19</b>	
Totale utilizzo progressioni	38.729,01	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2018)		
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	10.216,31	
Art. 70 ter CCNL 2018 - compensi ISTAT	1.231,99	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	7.245,00	
<b>Totale utilizzo risorse vincolate (F)</b>	<b>18.693,30</b>	

<b>SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)</b>	<b>16.618,19</b>	
<b>SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)</b>		<b>14.675,08</b>

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		DI CUI FINANZIATE DA PARTE STABILE		DI CUI FINANZIATE DA PARTE VARIABILE	
Turno - art. 30 CCNL 2022	3.065,00		3.065,00		
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	1.564,00		1.564,00		
Indennità di servizio esterno - art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	700,00		700,00		
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett. i)	400,00		400,00		
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 2018 - Compenso per prestazione lavorativa giorno di riposo previsto dall'art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale contrattate nel CCDI dell'anno	750,00		750,00		
Premi collegati alla performance organizzativa - art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	6.290,42			6.290,42	
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	3.000,00		3.000,00		
Altri utilizzi contrattati nel CCDI dell'anno	3.750,00		3.750,00		
<b>Totale utilizzo altre indennità (H)</b>	<b>19.519,42</b>		<b>13.229,00</b>		<b>6.290,42</b>
<b>VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)</b>	<b>88.623,80</b>		<b>63.640,08</b>		<b>24.983,72</b>
<b>VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)</b>	<b>11.773,84</b>		<b>3.389,19</b>		<b>8.384,66</b>

<b>VERIFICA RISPETTO ART. 80 COMMA 3 CCNL 2022</b> La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.	OK
--	----

Attenzione: si consiglia di NON effettuare modifiche su questo file, ma di operare direttamente sul sistema DA+Te x Fondo. Eventuali interventi apportati su questo documento, NON garantiranno l'aggiornamento automatico delle formule e dei risultati.

La colonna Consuntivo è lasciata alla compilazione degli Enti, senza alcun automatismo e somme automatiche o pre-impostate. Ogni Ente se vorrà verificare i totali parziali e generali dovrà provvedere in via autonoma impostandosi in proprio le formule nelle celle dei totali.

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

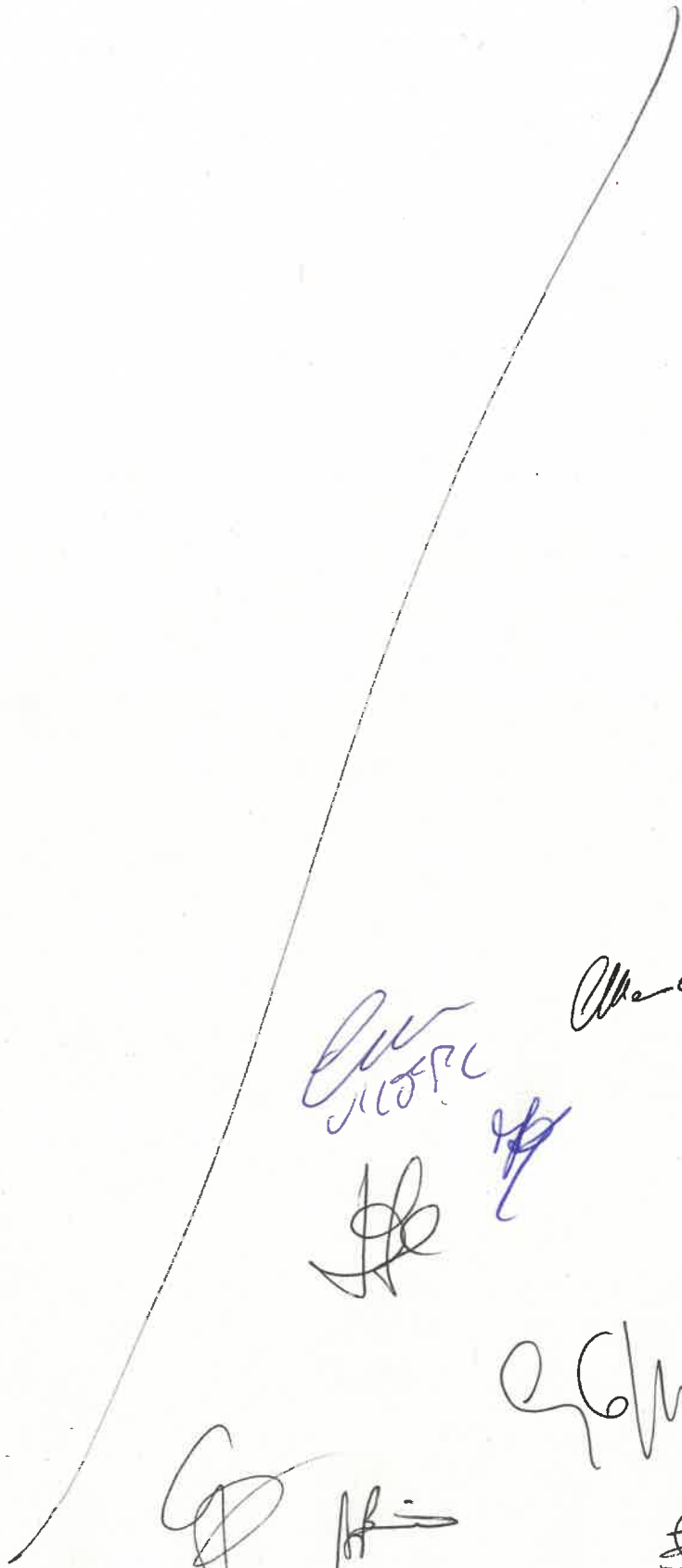
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



Over  
110721

Alman

HL

sp

g/h

SP

Hi

B

h



# Comune di Cambiano

CITTA METROPOLITANA DI TORINO

**RELAZIONE TECNICO ILLUSTRATIVA E FINANZIARIA AL  
CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO  
TRIENNIO 2023-2025**

## Relazione illustrativa

### *Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge*

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>23/11/2023</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1 GENNAIO 2023 – 31 DICEMBRE 2025
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):</p> <p>SAMUEL ELISA Segretario C.le - Presidente SMERIGLIO SUSANNA Resp. Serv. Finanziario - Componente COPPOLA GIUSEPPE Resp. Serv. Ed.Urban. - Componente DANIELA DATTOLA Resp. Serv. Ammini. - Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>SIND. <b>FP CGIL</b> SIND. <b>CISL FP</b> SIND. <b>UIL FPL</b> SIND. <b>CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</b></p> <p>R.S.U.:</p> <p>Signor ANDRIONE Luciana Signor BOSIO Alessandra Signor MAROCCO Claudia Signor DEL VECCHIO Massimo</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>SIND. <b>FP CGIL PINTORI</b> SIND. <b>CISL FP =====</b> SIND. <b>UIL FPL CUTAIA</b> SIND. <b>CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</b></p>
<b>Soggetti destinatari</b>	<i>Personale non dirigente del Comune di Cambiano</i>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

<b>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali Rispetto dell'iter</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance 2023 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 all'interno del PIAO con Delibera del GIUNTA COMUNALE n. 43 del 31/03/2023 e successivamente aggiornato con delibera n. 150 del 25/10/2023
		E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione all'interno del PIAO con Delibera del GIUNTA COMUNALE n. 43 del 31/03/2023 e successivamente aggiornato con delibera n. 150 del 25/10/2023 e l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013  È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione/OIV pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.
L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui al prot. N. 9957 del 24/07/2023 approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 111 del 26/07/2023. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.		
<b>Eventuali osservazioni:</b>		

**Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto  
(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

**a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;**

Per l'anno 2023 già con la determina di costituzione del Fondo n. 277 del 26/10/2023, il RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL

16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 48.348,80, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2023 le delegazioni hanno deciso la seguente destinazione delle risorse:

**1. Differenziali stipendiali** (ex Progressioni economiche orizzontali) specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 80 comma 1 e c. 2 lett. 2 lett. J CCNL 16.11.2022) € 2.062,28

Profilo professionale	N. dip. addetti	Cat	T.P./ P.T.	Importo anni 2023 2024 e 2025 differenziale effettivo B3/B1
Operatore amministrativo esperto	1	B.3	100%	€ 1.124,90
Operatore amministrativo esperto	1	B.3	83,33%	€ 937,38
		Totale		€ 2.062,28

Per l'anno 2023 sono previste le seguenti Progressioni per € 3.750,00:

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO
Operatori esperti	1	650,00	650,00
Istruttori	2	750,00	1.500,00
Funzionari e EQ	1	1.600,00	1.600,00
			<b>3.750,00</b>

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

Art. 80 comma 1 e c.2 lett. J CCNL 16.11.2022

1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995. 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. 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.

**2. Le risorse rese** annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

*Art. 14 CCNL 16.11.2022 Progressioni economiche all'interno delle aree*

*1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.*

*2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:*

*a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;*

*b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;*

*c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;*

*d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:*

*1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;*

*2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;*

*3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione);*

*e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.*

*f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere*

*differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;*

*g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.*

*3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).*

*4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).*

*5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).*

*6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.*

#### **Art. 23 D.lgs 150/2009 Progressioni economiche**

*1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.*

*2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.*

#### **Articolo 52 Disciplina delle mansioni D.lgs 165/2001**

*1 bis. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.*

**2. Indennità di turno (art. 80 comma 2 lett. d CCNL 16.11.2022) € 3.065,00**

## **Art. 23 – Turnazioni – art 30 CCNL 2022**

art. 7, comma 4, lett. l) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. z) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. ac) Ccnl 16/11/2022

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettere l) e z) e 30, commi 2, 4 e 9 del CCNL-2022 si precisa che presso l'ente non è previsto il turno notturno.

2. In relazione all'articolo 30, comma 5, lettera d) e 7, comma 4, **lettera ac)** del CCNL-2022, le parti **concordano sulla facoltà** per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una *giornata festiva infrasettimanale*, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno spettante. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

### **RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

Art. 80 comma c.2 lett. d CCNL 16.11.2022

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;

Art. 30 CCNL 16.11.2022

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornalieri.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;

d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL.

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 23 del CCNL del 21.05.2018.

3. **Indennità condizioni di lavoro** (Art. 80 comma 2 lett. c CCNL 16.11.2022) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) € 1.564,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:



## **Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro**

(art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022)

art. 7, comma 4, lett. d) Ccnl 16/11/2022

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCN-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la seguente definizione dei criteri generali per la sua attribuzione:

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 1,15 al giorno;
- Espletamento di **attività disagiata**: euro 1,00 al giorno;
- Espletamento di **maneggio valori**: euro da 1,00 a 2,00 al giorno.

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 4,15 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività);

1. L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottolencati paragrafi 3.a., 3.b., 3.c.:

### ***3.a. Attività a rischio:***

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di 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;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

*In base al DVR dell'ente i destinatari di tale indennità sono i dipendenti dei profili di operatore tecnico e operatore tecnico esperto.*

### ***3.b. Attività disagiate:***

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale – luogo di lavoro, temporale – modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico, strumentale, relazionale, ecc...) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento.

Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente.

*Non sono individuati dipendenti destinatari dell'indennità.*

### *3.c. Maneggio valori*

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante (esclusi bancomat e pagamenti elettronici), dal quale possano derivare danni patrimoniali.

Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo o agente contabile individuati con provvedimento ufficiale e tenuti alla resa del Conto alla Corte dei Conti.

L'indennità compete per il maneggio di valori entro i seguenti importi:

<b>Valori trattati Importi maneggiati</b>	<b>Indennità €/giorno</b>
Fino a € 500,00	-
da € 500,01 a € 2.500,00	1,00
da € 2.500,01 a € 10.000,00	1,50
oltre € 10.000,01	2,00

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività e non è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.

A decorrere dal 01/01/2023, le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

<b>Profilo professionale</b>	<b>Natura dell'attività</b>	<b>n. addetti</b>	<b>Somma prevista</b>
Operatore tecnico (attività cimiteriale)	Attività esposta a rischi	1	€ 264,50 (gg 230 x 1,15 per 1 dip.)
Operatore tecnico esperto	Attività esposta a rischi	1	€ 264,50 (230 x 1,15 per 1 dip.)

Istruttore amministrativo	Attività implicanti il maneggio di valori	3	€ 690,00 (gg 230 x 1,00 x 3 dip)
Istruttore amministrativo	Attività implicanti il maneggio di valori	1	€ 345,00 (gg 230 x 1,5 x 1 dip.)
		Totale	€ 1.564,00

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art. 80 comma c.2 lett. c CCNL 16.11.2022*

*2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;*

*Art. 84-bis CCNL 16.11.2022*

*1. Il valore giornaliero massimo dell'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 è rideterminato in Euro 15,00.*

*Art. 70 bis CCNL 21.5.2018*

*1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.*

*2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.*

*3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.*

*4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.*

*5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.*

**4. Indennità Specifiche Responsabilità** (art. 80, c. 2, lett e CCNL 16.11.2022 ex art. 68 c. 2 lett. e CCNL 21.5.2018 ed ex 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99) € 400,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità :

## **Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità**

*(Articolo 84, CCNL-2022)*

*art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022*

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuiti con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;

2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:

- a) si configurano quali posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, quelle individuate dal competente Funzionario PO o 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; l'individuazione si intende confermata sino a revoca espressa ovvero sino a cessazione dello svolgimento delle prestazioni aventi le caratteristiche legittimanti l'indennità, ad esempio per trasferimento ad altro settore o assegnazione ad altra mansione; l'elenco è in ogni caso soggetto ad aggiornamento periodico, di norma entro il 31 gennaio;
- b) l'atto di conferimento dell'incarico deve essere scritto e adeguatamente motivato, trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta<sup>1</sup>;
- c) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
- d) 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;
- e) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità, ove possibile individuando anche i relativi settori, che si intende confermato sino a nuovo accordo e che dovrà eventualmente disciplinare periodi transitori;

3. Le fattispecie alle quali il Responsabile del servizio, titolare di PO o EQ dovrà fare riferimento sono quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) al presente CCDI, con applicazione degli importi e dei criteri di graduazione quantitativa e qualitativa ivi indicati;

4. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva del Responsabile del servizio, titolare di PO o EQ in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi

sono tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCDI;

5. Nelle more dell'attuazione del presente articolo, si confermano per l'anno 2023 l'importo previsto su base annua, quantificato in € 200,00 pro capite, derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;

6. 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 anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:

- Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
- Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
- Giornata per avvenuta donazione di sangue;
- Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
- Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
- Permesso sindacale retribuito;
- Partecipazione ad assemblee sindacali;
- Riposo compensativo;
- Aspettativa per mandato sindacale;
- Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
- Ferie;
- Recupero festività soppresse;
- Permessi mensili, ai sensi *ex lege* 104/1992;
- I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;

L'importo delle indennità è decurtato nel caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 convertito in legge 133/08.

7. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio;

8. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata annualmente unitamente alla corresponsione dei premi correlati alla performance.

9. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance nel medesimo anno.

#### RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

---

<sup>1</sup>Secondo l'orientamento applicativo ARAN CFL138, l'esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità "deve necessariamente risultare da previo atto formale di conferimento", e non è da ritenere percorribile l'ipotesi di "far retroagire le condizioni legittimanti l'attribuzione del compenso relativo all'indennità in oggetto".

Art. 80 comma c.2 lett. e CCNL 16.11.2022

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;

Art. 84 CCNL 16.11.2022

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;
- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

2. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico.

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art.70-quinquies del CCNL del 21.05.2018.

**5. Indennità di servizio esterno** (Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022 e art. 100 CCNL 16.11.2022) (Vigilanza) € 700,00;

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità:

**Art. 16 – Indennità di servizio esterno**

*art. 7, comma 4, lett. e) Ccnl 16/11/2022*

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera e), del CCNL-2022, l'indennità di cui all'art. 100 del CCNL-2022, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno;
2. La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata lavorativa, sia almeno di ore 4 (quattro) al giorno, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata;
3. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata annualmente, sulla base della comunicazione del Responsabile della polizia locale, comprensiva di importi e beneficiari, desunti da apposito registro/ordine di servizio;
4. L'indennità di servizio esterno:
  - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art.30, comma 5, del CCNL 16/11/2022;
  - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lettera b), del C.C.N.L. 06/07/1995;
5. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance dell'anno successivo.

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022*

*Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;*

*Art. 100 CCNL 16.11.2022*

1. *Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.*
2. *L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.*
3. *L'indennità di cui al presente articolo:*
  - a) *è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del presente CCNL;*
  - b) *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;*
  - c) *è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;*
  - d) *è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.*
4. *Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del presente CCNL.*
5. *Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018.*

6. **Maggiorazione** per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale (Art. 80 comma 2 lett. d CCNL 16.11.2022 e art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000) € 750,00

#### **Art. 14 - Compensi per attività prestata nel giorno di riposo settimanale**

1. L'indennità per orario notturno, festivo e festivo/notturno, in applicazione dell'art. 24, commi 1 e 5, del C.C.N.L. del 14/09/2000, è rispettivamente corrisposta:
  - a) in caso di mancata fruizione del giorno di riposo settimanale, per ogni ora di lavoro effettivamente prestato, con una maggiorazione pari al 50% della retribuzione oraria;
  - b) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
  - c) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario festivo-notturno con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
2. Tale indennità è corrisposta con cadenza annuale dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.
3. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari ad **€750,00**.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno utilizzati per l'erogazione dei premi correlati alla performance. Parimenti verranno prelevate dalle risorse decentrate eventuali somme ulteriori per la corresponsione dell'indennità di cui trattasi, qualora la somma di cui al comma precedente non fosse sufficiente.

#### **RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art. 80 comma 2 lett. d CCNL 16.11.2022*

*Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;*

*Art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000*

*1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.*

**7.Premi collegati alla performance organizzativa (art. 80, c. 2, lett a. CCNL 16.11.2022) € 6.290,42**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance:



## **Art. 15 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale**

*Art 80 c.2 lett a) Ccnl 16/11/2022*

*art. 7, comma 4, lett. b) Ccnl 16/11/2022*

*art. 7, comma 4, lett. ae) Ccnl 16/11/2022*

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art 79 comma 1 e 2 del CCNL 16/11/2022, definita in sede di atto di indirizzo alla delegazione trattante da parte della Giunta Comunale, sia destinata ad incentivare la *performance individuale e organizzativa*;
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili;
3. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi (c.d. *performance organizzativa*);
4. I premi collegati alla *performance organizzativa* (Quota A- obiettivi istituzionali) nel loro complesso sono ripartiti per ciascun servizio in base alla *tabella Sinottica* sotto la voce Allegato C) al presente contratto e attribuiti a ciascun dipendente del servizio tenuto dei punteggi di valutazione espressi nelle schede di valutazione con riferimento agli "*obiettivi istituzionali*" e tenuto conto dei parametri di cui al successivo comma 7 lett b);
5. Le parti concordano di destinare alla *performance individuale* (Quota B – obiettivi specifici e comportamenti organizzativi) di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16/11/2022 la quota minima del 30%;
6. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano che i premi collegati alla *performance individuale* (Quota B) sono ripartiti in base al numero di dipendenti tenuto conto dei punteggi di valutazione espressi nelle schede di valutazione con riferimento agli "*obiettivi specifici*" e ai "*comportamento organizzativi*" e tenuto conto dei parametri di cui al successivo comma 7 lett b);
7. Si confermano gli attuali criteri utilizzati per l'attribuzione delle risorse destinate alle performance, in particolare:
  - a) l'utilizzo delle schede sotto la voce Allegato D) del presente contratto per profilo professionale:
    1. scheda 1- operatori tecnici e operatori tecnici esperti;
    2. scheda 2 – operatori amministrativi esperti e istruttori ;
    3. scheda 3 - Funzionari.
  - b) La distribuzione del premio (Quota A – performance organizzativa e quota B performance individuale) spettante a ogni dipendente avviene secondo i parametri vigenti e precisamente:
    1. da punti 100 a 200 punti 0%

- 2. da punti 201 a 300 punti 50%
- 3. da punti 301 a 370 punti 75%
- 4. da punti 371 a 500 punti 100%

- c) ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattate in tal senso. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Responsabile;
- d) per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali; esso sarà preso in esame dal nucleo di valutazione entro 10 giorni dalla presentazione per la conferma o il rinvio al Responsabile per la eventuale revisione della valutazione.
- e) La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa);
- f) In caso di dipendente part-time con percentuale pari o inferiore al 50%, il valore del premio è proporzionato alla percentuale in cui è articolato il rapporto stesso.
- g) L'erogazione della performance individuale è destinata ai dipendenti che abbiano prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario)

8. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera ae) e art 81 del CCNL-2022 “**differenziazione del premio individuale**”, vengono definite le seguenti disposizioni:

- a) Ai dipendenti, nel limite massimo di 1 per servizio e per un totale di n. 5 dipendenti, che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita la maggiorazione del premio individuale di cui all'art 80 comma 2 lett b), che si aggiunge alla quota di detto premio;
- b) La maggiorazione è determinata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi (quota B) attribuiti al personale valutato positivamente;
- c) La maggiorazione è attribuita al più meritevole di ogni servizio che ha raggiunto una valutazione con punteggio da 490 a 500, nel limite dell'importo determinato al comma 9.
- d) In caso di parità di punteggio dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità si terrà conto:
  - media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
  - non aver mai percepito la maggiorazione;
  - anzianità di servizio.

9. Eventuali economie verranno redistribuite tra i dipendenti secondo i criteri delle performance individuale.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. a CCNL 16.11.2022

*Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: a) premi correlati alla performance organizzativa;*

*Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"*

*1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.*

*2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.*

*Parere Aran 499-18A8.*

*Riteniamo che la produttività collettiva possa essere correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione anche di uno specifico finanziamento definito in sede di contrattazione decentrata. La contrattazione decentrata deve, naturalmente, stabilire anche i criteri per la valutazione, da parte dei dirigenti, dell'apporto dei singoli lavoratori al conseguimento del risultato complessivo.*

*Sugeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.*

**8. Premi collegati alla performance** individuale (art. 80, c. 2, lett b. CCNL 16.11.2022) € 3.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance individuale:

**Vedi art. 15 indicato al punto precedente**

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art. 80 comma 2 lett. B CCNL 16.11.2022*

*Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: a) premi correlati alla performance individuale;*

*Art. 81 CCNL 16.11.2022*

*1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.*

*2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.*

*3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.*

*4. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.*

*4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 69 del CCNL 21.05.2018.*

Parere Aran 499-18A8.

*La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.*

*Sugeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.*

**9. Altre risorse specificatamente** contrattate nel CCDI dell'anno

Non ci sono altre risorse contrattate

**10. Incentivazione funzioni tecniche** (art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) € 10.216,31

**Per quanto riguarda gli incentivi tecnici con deliberazione della Giunta Comunale n. 151 del 25/10/2023 è stato approvato il nuovo regolamento per la costituzione e ripartizione del fondo incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 e allegato 1.10 del d.lgs. n. 36/2023.**

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

Art. 80 comma 2 lett. g 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;*

Art. 67 comma 3 lett. c

*C) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;*

Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50

*2. A valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, le amministrazioni aggiudicatrici destinano ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti delle stesse esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti. Tale fondo non è previsto da parte di quelle amministrazioni aggiudicatrici per le quali sono in essere contratti o convenzioni che prevedono modalità diverse per la retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti. Gli enti che costituiscono o si avvalgono di una centrale di committenza possono destinare il fondo o parte di esso ai dipendenti di tale centrale. La disposizione di cui al presente comma si applica agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. 3. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 e' ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonche' tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. L'amministrazione aggiudicatrice o l'ente aggiudicatore stabilisce i criteri e le modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi*

*dei tempi o dei costi non conformi alle norme del presente decreto. La corresponsione dell'incentivo e' disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attivita' svolte dai predetti dipendenti. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al comma 2. Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale.*

**11. Incentivazione specifiche attività - ISTAT (art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) € 1.231,99**

L'importo accantonato si riferisce al saldo rilevazione censimento anno 2022 spettante ai componenti dell'ufficio censimento.

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

Art. 80 comma 2 lett. g 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;*

Art. 70 ter CCNL 21.5.2018

*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 forfettario 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).*

**12. Incentivazione specifiche attività - Compensi IMU e TARI (art. 80 c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) € 7.245,00**

L'importo accantonato si riferisce alla attività svolta dall'ufficio nel corso dell'anno e verra erogata sulla base degli effettivi incassi realizzati a consuntivo.

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

Art. 80 comma 2 lett. g 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;*

Art. 1 comma 1091 della L. 145 del 31.12.2018 - Legge di Bilancio 2019

*1091. Ferme restando le facolta' di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, è attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei*

tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione.

**b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;**

<b>UTILIZZO FONDO</b>	
Totale utilizzo fondo progressioni e differenziali stipendiali	<b>38.729,01</b>
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	11.682,07
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>50.411,08</b>
Indennità di turno	3.065,00
Indennità condizioni di lavoro	1.564,00
Indennità specifiche responsabilità art 84 CCNL 2022 (ex art. 70 quinquies c.1 e 2 CCNL 2018 ed ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	400,00
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	700,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	750,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	6.290,42
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	3.000,00
Altro	<b>3.750,00</b>
<b>TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'</b>	<b>19.519,42</b>
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	<b>10.216,31</b>
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 RIF Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018	<b>7.245,00</b>
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 RIF - ISTAT	<b>1.231,99</b>
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE</b>	<b>18.693,30</b>

<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>88.623,80</b>
------------------------------	------------------

**c) Gli *effetti abrogativi impliciti*, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;**

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

CCDI relativo all'anno 2023 con il quale sono state determinate le modalità di attribuzione dell'indennità previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro degli enti locali oggetto della presente relazione.

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premierità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;**

E' stata adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009

Con il CCDI dell'anno 2023 sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività così come risulta illustrato al punto a) e b) poco sopra.

**e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Per l'anno 2023 sono stati previsti nuovi differenziali tabellari.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali:

## ALLEGATO “A” AL CCDI 2023/2025

### DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE

(articolo 14, CCNL-2022 e articolo 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i “*differenziali stipendiali*” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella “A” del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. l'attribuzione dei “*differenziali stipendiali*”, che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis*, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **tre anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
5. il numero di “*differenziali stipendiali*” attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
8. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio amministrativo (per tutti i settori e per tutte le aree), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente per almeno 7 (sette) giorni;
9. le graduatorie di cui al comma 8 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella **tabella “1”** riportata in fondo al presente allegato;
10. le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 7 (sette) giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare



al servizio Personale, entro detto termine (7 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;

11. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 9. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione.

12. Per l'anno **2023** si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNI- TARIO	COSTO COM- PLESSIVO	NOTE
Operatori esperti	1	650,00	650,00	
Istruttori	2	750,00	1.500,00	
Funzionari e EQ	1	1.600,00	1.600,00	
			<b>3.750,00</b>	

**Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie**

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

CRITERIO Lettera d)	PESO MAS- SIMO	SPECIFICHE
<b>VALUTAZIONE:</b> Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	60	Punteggio max punti 500 (come da schede di valutazione) per Area Operatori (ex Cat A) Area operatori esperti (ex Cat B) Area Istruttori (ex cat C) ; Punteggio max punti 1000 (come da schede di valutazione) per Area Funzionari E.Q. (ex Cat D)
<b>ESPERIENZA PROFESSIONALE</b> Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	40	Punti 0,90 per ogni mese di servizio maturato nell'ultima posizione economica acquisita; Punti 0,40 per ogni mese di servizio precedente all'ultima posizione economica acquisita.  Con un massimo di 200 punti

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio complessivamente ottenuto

### **Criteria in caso di parità di punteggio**

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. Dipendente con più anni di servizio nell'ultima categoria economica acquisita
2. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione
3. Dipendente più anziano di età

In particolare sono contenute previsioni di valutazioni di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio

**f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**

E' stato approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2023. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera n. 43 del 31/03/2023 e successivamente aggiornato con delibera n. 150 del 25/10/2023 la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2023. Tale piano è stato successivamente validato dall'organo di valutazione con la nota Prot. 13289 dell'11/10/2023.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta Comunale .

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

La Giunta Comunale in particolare, con Delibera n. 149 del 25/10/2023 con oggetto "**PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA**" ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

⑩ ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. b CCNL 16.11.2022 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, della quota fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997, nel rispetto del limite dell'anno 2016 e finalizzato al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità espressamente definiti dall'Ente nel PIAO 2023 sezione Piano della Performance approvato con Delibera della 43 del 31/03/2023 e successivamente aggiornato con delibera n. 150 del 25/10/2023 in merito a:

- Servizio tecnico oopp: - utilizzo contributo ministero interno per lavori di manutenzione stradale con monitoraggio opere pubbliche su applicativi mop-bdap e simog
- Servizio Finanziario: - Pnrr Misura 1.2 Cloud Richiesta Finanziamento Finale.
- Servizio Polizia Locale - Controlli revisioni, coperture assicurative, altre Ve-rifiche Art. 80 e 193 CDS delle potenziali sanzioni.
- Servizio Amministrativo - campo estivo triennio 2023-2025 aggiudicazione

- ***Servizio edilizia Urbanistica Verifica SCIA – CILA – PDC anno 2022 in attesa di integrazioni ed invio solleciti per i procedimenti soggetti a contributo di costruzione***

L'importo previsto è pari a € 6.430,57 che verrà erogato solo successivamente alla verifica dell'effettivo conseguimento dei risultati attesi.

Si precisa che gli importi, qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 3 CCNL 2022, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dello 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018. Sul fondo del trattamento accessorio viene inserito un importo pari ad € 631,33 ;
- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 3 CCNL 2022, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dello 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018, quale recupero una tantum rispetto all'annualità 2022 ai sensi dell'art. 79 c.5 CCNL 2022. Sul fondo del trattamento accessorio viene inserito un importo pari ad € 631,33 ;
- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 1 lett. b) e c. 5 CCNL 2022, le somme di un importo su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2018, a decorrere dal 01.1.2021 e a valere dall'anno 2021, quale recupero una tantum dell'incremento 2021 e 2022 ai sensi dell'art. 79 c.5 CCNL 2022, per € 3.718,00;
- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 8 c.3 del D.L. n.13/2023 della quota, in misura non superiore al 5 per cento della componente stabile del fondo certificato nel 2016, per un importo pari ad € 0,00;

**g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

L'Ente ha approvato i seguenti documenti:

- con deliberazione G.C. n. 151 del 25/10.2023 il Regolamento per la costituzione e ripartizione del fondo incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 e allegato 1.10 del d.lgs. n. 36/2023.
- con deliberazione G.C. n. 152 del 25/10/2023 il Regolamento per l'effettuazione delle procedure per le progressioni verticali di cui all'art. 13, comma 6, del ccnl 16/11/2022;

Sono in fase di Approvazione i seguenti documenti:

- il regolamento comunale per la disciplina del lavoro agile
- i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di elevata qualificazione eq e per la graduazione degli incarichi di elevata qualificazione eq ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione.

# Relazione tecnico-finanziaria

## Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2023 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. n. 149 del 25/10/2023 di indirizzo della Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2023
- Determina n. 277 del 26/10/2023 del RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO di costituzione del Fondo 2023;

### Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art.79 del CCNL del 16.11.2022, per l'anno 2023 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

<b>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>	
<b>Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)</b>	<b>56.468,55</b>
<b>Incrementi stabili</b>	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	2.609,80
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	5.097,45
<b>Totale incrementi stabili (a)</b>	7.707,25
<b>Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)</b>	64.175,80
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite</b>	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.512,42
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	2.080,00
Art. 79 c. 1 lett. b) e d) CCNL 2022 – Incremento 84,50 a valere dal 2021 e Rivalutazione delle PEO	1.859,00
Art. 79 c.1 lett. d) CCNL 2022 – Rivalutazione delle PEO	1.598,35
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	2.062,28
<b>Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)</b>	<b>9.112,05</b>
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)</b>	<b>73.287,85</b>

## Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 sono state stanziare:

<b>RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
Art. 79 c. 2 CCNL 2022 - integrazione 1,2%	6.430,57
<b>Totale voci variabili sottoposte al limite</b>	<b>6.430,57</b>
<b>Risorse variabili NON sottoposte al limite</b>	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Compensi ISTAT	1.231,99
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 113 D.Lgs. 50/2016	10.216,31
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 L. 145/2018	7.245,00
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 e 2022	3.718,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra PO e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2023	631,33
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra PO e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RECUPERO UNA TANTUM 2022	631,33
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	3.675,89
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	830,81
Art. 8 c.3 D.L. 13/2023 – Incremento per soggetti attuatori e gestori di Fondi PNRR	0,00
<b>Totale voci variabili NON sottoposte al limite</b>	<b>28.180,66</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>34.611,23</b>

**Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo**

<b>DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)</b>	
Decurtazione ATA	2.303,17
Decurtazione art 67 c. 2 lett. e) CCNL 2018 - personale trasferito presso altri Enti per delega o trasferimento di funzioni, da disposizioni di legge o altro	1.952,86
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	621,34
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	278,51
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	1.102,71
<b>TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	<b>6.258,59</b>

<b>DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	96,94
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	43,21
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	1.102,71
<b>TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE</b>	<b>1.242,86</b>

<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>7.501,44</b>
----------------------------	-----------------

*Si evidenzia che il secondo periodo dell'art. 9 c. 2 bis del DL 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, inserito dalla Legge di Stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) all'art. 1, comma 456, stabilisce " che: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo»*

*Pertanto, a partire dall'anno 2015 le risorse decentrate dovranno essere ridotte dell'importo decurtato per il triennio 2011/2014, mediante la conferma della quota di decurtazione operata nell'anno 2014 per cessazioni e rispetto del 2010 (Circolare RGS n. 20 del 8.5.20105).*

Nel periodo 2011-2014 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo del 2023 pari a € 718,28.

*Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza,), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 20105. Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente) .*

*Si evidenzia inoltre che l'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 ha stabilito che “a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e' abrogato.”*

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto “Crescita”), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2023, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

*Nell'anno 2016 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo pari a 321,72.*

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 63.104,93 (include eventuale rivalutazione ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, nel caso l'ente ne abbia facoltà) mentre per l'anno 2023 al netto delle decurtazioni è pari ad € 63.104,93.

Pertanto si attesta che il fondo 2023 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.a CCNL 2018, art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018, art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 lett. d CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 bis CCNL 16.11.2022, art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022, art. 79 c. 5 CCNL 16.11.2022, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

## Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	<b>73.287,85</b>
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	<b>6.258,59</b>
<b>TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)</b>	<b>67.029,27</b>
TOTALE Risorse variabili (C)	<b>34.611,23</b>
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	<b>1.242,86</b>
<b>Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)</b>	<b>33.368,38</b>
<b>TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)</b>	<b>100.397,64</b>

## Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a) risultano pari a € 1.225,65, gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 11.682,07 .

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 e art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 16.11.2022 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

## Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

### Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Per l'anno 2023 con la determina di costituzione del Fondo n. del xx.xx.xxxx il RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

Vanno, inoltre, sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo poiché regolate nelle annualità precedenti.



<b>UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE</b>	2023
	Progressioni economiche STORICHE
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	11.682,07
<b>Totale utilizzo risorse stabili</b>	<b>48.348,80</b>
<b>TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	<b>48.348,80</b>

#### CALCOLO RISORSE PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ESSERE:

Ecco le modalità di calcolo e di determinazione dell'importo.

DATA PRO- GRESSIONE			VALORE dal 01/01/2023 e dal 01/04/2023 ex B6 e B5			IMPORTO ANNUO 2023
01/01/2019	EX C6	100%	271,84	13	3.533,92	3.533,92
01/01/2019	EX A3 - A	100%	50,74	13	659,62	659,62
01/01/2019	EX C3	100%	89,74	13	1.166,62	1.166,62
01/01/2020	EX C4	100%	146,52	13	1.904,76	1.904,76
01/01/2021	EX C4	100%	146,52	13	1.904,76	1.904,76
01/06/2021	EX C6	100%	271,84	13	3.533,92	3.533,92
01/01/2019	EX D5	100%	468,93	13	6.096,09	6.096,09
01/01/2020	EX B6 DA -B3	100%	81,92	13	1.064,96	1.064,96
01/01/2020	EX B6 DA -B3	100%	86,53	13	1.124,89	1.124,89
01/01/2021	EX D2	100%	91,30	13	1.186,90	1.186,90
01/01/2022	EX C5	100%	216,41	13	2.813,33	2.813,33
01/01/2019	EX C4	77,78%	146,52	13	1.481,52	1.481,52
01/01/2021	EX DA B3 A B5	83,33%	51,62	13	559,19	559,19
01/01/2021	EX DA B3 A B5	83,33%	86,53	13	937,38	937,38
	EX C4	100%	146,52	13	1.904,76	1.904,76
01/01/2019	EX B4	100%	110,83	13	1.440,79	1.440,79
01/01/2020	EX D4	100%	369,86	13	4.808,18	4.808,18
01/01/2021	EX B4	100%	110,83	13	1.440,79	1.440,79
01/01/2019	EX C3	100%	89,74	13	1.166,62	1.166,62
<b>38.729,00</b>						
DI CUI ART 79 COMMA 1 BIS ( 13 MESI)						2.062,27
DI CUI PROGRESSIONI ECONOMICHE STORICHE						36.666,73

## COSTO PER INDENNITA' DI COMPARTO

Ecco le modalità di calcolo e di determinazione dell'importo.

CAT		MESI	da cedolino	totale annuo o proporzionato alla durata del rapporto di lavoro	Quota a carico bilancio		Quota a carico fondo
EX C6	100%	12	<b>45,80</b>	549,60	4,34	52,08	497,52
EX A3	100%	12	<b>32,40</b>	388,80	3,09	37,08	351,72
EX C3	100%	12	<b>45,80</b>	549,60	4,34	52,08	497,52
EX C4	100%	12	<b>45,80</b>	549,60	4,34	52,08	497,52
EX C4	100%	12	<b>45,80</b>	549,60	4,34	52,08	497,52
EX D1	100%	12	<b>51,90</b>	622,80	4,95	59,40	563,40
EX D5	100%	12	<b>51,90</b>	622,80	4,95	59,40	563,40
EX DA B3 A B6	100%	12	<b>39,31</b>	471,72	3,73	44,76	426,96
EX D2	100%	12	<b>51,90</b>	622,80	4,95	59,40	563,40
EX D1	100%	12	<b>51,90</b>	622,80	4,95	59,40	563,40
EX C4	77,78%	12	<b>45,80</b>	427,48	4,34	40,51	386,97
EX B5	83,33%	12	<b>39,31</b>	393,08	3,73	37,30	355,78
EX C4	100%	12	<b>45,80</b>	549,60	4,34	52,08	497,52
EX C1	100%	12	<b>45,80</b>	549,60	4,34	52,08	497,52
EX B4	100%	12	<b>39,31</b>	471,72	3,73	44,76	426,96
EX C1	100%	4	<b>45,80</b>	183,20	4,34	17,36	165,84
EX C5	100%	12	<b>45,80</b>	549,60	4,34	52,08	497,52
EX D4	100%	12	<b>51,90</b>	622,80	4,95	59,40	563,40
EX B4	100%	12	<b>39,31</b>	471,72	3,73	44,76	426,96
EX C3	100%	12	<b>45,80</b>	549,60	4,34	52,08	497,52
EX C1	100%	12	<b>45,80</b>	549,60	4,34	52,08	497,52
EXC1	100%	4	<b>45,80</b>	183,20	4,34	17,36	165,84
EX D1	100%	4	<b>51,90</b>	207,60	4,95	19,80	187,80
EX C1	100%	12	<b>45,80</b>	549,60	4,34	52,08	497,52
EX C1	100%	12	<b>45,80</b>	549,60	4,34	52,08	497,52
EX C6	100%	12	<b>45,80</b>	549,60	4,34	52,08	497,52
				<b>12.907,72</b>	<b>112,81</b>	<b>1.225,65</b>	<b>11.682,07</b>

**Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

<b>DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	2023
	Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno
Turno	3.065,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2) lett. c CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	1.564,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. fex art. 17 lett. i)	400,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	750,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	6.290,42
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	3.000,00
Indennità di <b>servizio esterno</b> – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	700,00
ALTRI UTILIZZI (contrattati nel CCDI dell'anno)	3.750,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	10.216,31
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 COMPENSI IMU e TARI c. 1091 L. 145/2018	7.245,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 e art. 70 ter CCNL 2018 RIF – ISTAT	1.231,99
<b>TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	<b>40.275,00</b>

### Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Le risorse ancora da contrattare ammontano ad € 11.773,84 di cui quota variabile € 8.384,65 e quota Stabile € 3.389,19

### Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

<b>TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)</b>	48.348,80	+
<b>TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)</b>	40.275,00	=
<b>TOTALE UTILIZZO (A+B)</b>	<b>88.623,80</b>	
<b>TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]</b>	11.773,84	

### Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a) risultano pari a € 1.225,65, gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 11.682,07

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 e art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 16.11.2022 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018. congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018.

### Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009 persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Con la presente si attesta:

- a) **Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.**

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a € 50.411,08 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 67.029,27.

**b) Il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.lgs 150/2009 e all'art. 80 comma lett. a-b del CCNL 16.11.2022.

Le risorse destinate alla performance saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano Performance inserito all'interno del PIAO), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

Sinteticamente viene riportata la modalità di ripartizione delle risorse destinate alla performance

## **Art. 15 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale**

*Art 80 c.2 lett a) Ccnl 16/11/2022*

*art. 7, comma 4, lett. b) Ccnl 16/11/2022*

*art. 7, comma 4, lett. ae) Ccnl 16/11/2022*

10. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art 79 comma 1 e 2 del CCNL 16/11/2022, definita in sede di atto di indirizzo alla delegazione trattante da parte della Giunta Comunale, sia destinata ad incentivare la *performance individuale e organizzativa*;

11. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili;

12. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi (c.d. *performance organizzativa*);

13. I premi collegati alla **performance organizzativa** (Quota A- obiettivi istituzionali) nel loro complesso sono ripartiti per ciascun servizio in base alla *tabella Sinottica* sotto la voce Allegato C) al presente contratto e attribuiti a ciascun dipendente del servizio tenuto dei punteggi di valutazione espressi nelle schede di valutazione con riferimento agli "*obiettivi istituzionali*" e tenuto conto dei parametri di cui al successivo comma 7 lett b);

14. Le parti concordano di destinare alla **performance individuale** (Quota B – obiettivi specifici e comportamenti organizzativi) di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16/11/2022 la quota minima del 30%;

15. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano che i premi collegati alla *performance individuale* (Quota B) sono ripartiti in base al numero di dipendenti tenuto conto dei punteggi di valutazione espressi nelle schede di valutazione con riferimento agli "*obiettivi specifici*" e ai "*comportamento organizzativi*" e tenuto conto dei parametri di cui al successivo comma 7 lett b);

16. Si confermano gli attuali criteri utilizzati per l'attribuzione delle risorse destinate alle performance, in particolare:

h) l'utilizzo delle schede sotto la voce Allegato D) del presente contratto per profilo professionale:

1. scheda 1- operatori tecnici e operatori tecnici esperti;
2. scheda 2 – operatori amministrativi esperti e istruttori ;
3. scheda 3 - Funzionari.

i) La distribuzione del premio (Quota A – performance organizzativa e quota B performance individuale) spettante a ogni dipendente avviene secondo i parametri vigenti e precisamente:

- |             |     |   |           |      |
|-------------|-----|---|-----------|------|
| 1. da punti | 100 | a | 200 punti | 0%   |
| 2. da punti | 201 | a | 300 punti | 50%  |
| 3. da punti | 301 | a | 370 punti | 75%  |
| 4. da punti | 371 | a | 500 punti | 100% |

- j) ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattate in tal senso. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Responsabile;
- k) per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali; esso sarà preso in esame dal nucleo di valutazione entro 10 giorni dalla presentazione per la conferma o il rinvio al Responsabile per la eventuale revisione della valutazione.
- l) La liquidazione dei relativi importi viene effettuata con apposito atto, con le tutele previste dall'art. 20, comma 2, del d.lgs. 33/2013 (dati solamente in forma aggregata e non nominativa);
- m) In caso di dipendente part-time con percentuale pari o inferiore al 50%, il valore del premio è proporzionato alla percentuale in cui è articolato il rapporto stesso.
- n) L'erogazione della performance individuale è destinata ai dipendenti che abbiano prestatato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario)

17. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera ae) e art 81 del CCNL-2022 “**differenziazione del premio individuale**”, vengono definite le seguenti disposizioni:

- e) Ai dipendenti, nel limite massimo di 1 per servizio e per un totale di n. 5 dipendenti, che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita la maggiorazione del premio individuale di cui all'art 80 comma 2 lett b), che si aggiunge alla quota di detto premio;
- f) La maggiorazione è determinata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi (quota B) attribuiti al personale valutato positivamente;
- g) La maggiorazione è attribuita al più meritevole di ogni servizio che ha raggiunto una valutazione con punteggio da 490 a 500, nel limite dell'importo determinato al comma 9.
- h) In caso di parità di punteggio dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità si terrà conto:
  - media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
  - non aver mai percepito la maggiorazione;
  - anzianità di servizio.

18. Eventuali economie verranno redistribuite tra i dipendenti secondo i criteri delle performance individuale.

# ALLEGATO "C" AL CCDI 2023/2025

## TABELLA SINOTTICA

TABELLA SINOTTICA															
COMUNE DI CAMBIANO															
TABELLA SINOTTICA RIPARTIZIONE FONDO PRODUTTIVITA' - performance organizzativa FRA SETTORI															
IMPORTO DA RIPARTIRE - QUOTA A															
SETTORE	RESPONSABILE	NUMERO DIPENDENTI	NUMERO OBIETTIVI	NUMERO OBIETTIVI PARAMETRATI	REALIZZABILITA' obiettivi dipendenti - valore medio per settore	IMPATTO ESTERNO	COMPLESSITA'	IMPORTANZA	TOTALE PARAMETRI QUALITATIVI	TOTALE INDICATORI QUALITATIVI PARAMETRATI	MOLTIPLICATORE COMPLESSIVO	INCIDENZA % DIPENDENTI	PARAMETRO DI RIPARTIZIONE SU BASE 1	RIPARTIZIONE FONDO-performance organizzativa	QUOTA A pro-capite
		a	b	c(b/a)	e	f	g	h	i (e+f+g+h)	L (i/nx100)	m (a+c+L)	n (a/tot Ax100)	O (m/totM)	anno	anno
URBANISTICA ED EDILIZIA						98	90	90	278					-	
FINANZA-TRIBUTI-PERSONALE						98	90	90	278					-	
LAVORI PUBBLICI						98	90	90	278					-	
SEGRETERIA-SERVIZI AMM.VI						98	90	90	278					-	
POLIZIA MUNICIPALE						98	90	90	278					-	
<b>TOTALI</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>490</b>	<b>450</b>	<b>450</b>	<b>1390</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	

**c) Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera.**

In particolare, si evidenzia che

per l'anno in corso è previsto il riconoscimento di progressioni orizzontali che saranno attribuite con la seguente modalità :



## ALLEGATO “A” AL CCDI 2023/2025

### DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL’INTERNO DELLE AREE

(articolo 14, CCNL-2022 e articolo 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l’utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all’art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall’art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i “*differenziali stipendiali*” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella “A” del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. l’attribuzione dei “*differenziali stipendiali*”, che si configura come progressione economica all’interno dell’area, ai sensi dell’art. 52, comma 1-*bis*, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l’attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **tre anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell’art. 14 del CCNL-2022;
5. il numero di “*differenziali stipendiali*” attribuibili nell’anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. l’esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l’attribuzione della progressione economica;
8. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio amministrativo (per tutti i settori e per tutte le aree), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall’ente per almeno 7 (sette) giorni;
9. le graduatorie di cui al comma 8 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella **tabella “1”** riportata in fondo al presente allegato;
10. le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 7 (sette) giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale, entro detto termine (7 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata

l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;

11. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 9. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione.

12. Per l'anno **2023** si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNI- TARIO	COSTO COM- PLESSIVO	NOTE
Operatori esperti	1	650,00	650,00	
Istruttori	2	750,00	1.500,00	
Funzionari e EQ	1	1.600,00	1.600,00	
			<b>3.750,00</b>	

**Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie**

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

CRITERIO Lettera d)	PESO MAS- SIMO	SPECIFICHE
<b>VALUTAZIONE:</b> Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	60	Punteggio max punti 500 (come da schede di valutazione) per Area Operatori (ex Cat A) Area operatori esperti (ex Cat B) Area Istruttori (ex cat C) ; Punteggio max punti 1000 (come da schede di valutazione) per Area Funzionari E.Q. (ex Cat D)
<b>ESPERIENZA PROFESSIONALE</b> Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	40	Punti 0,90 per ogni mese di servizio maturato nell'ultima posizione economica acquisita; Punti 0,40 per ogni mese di servizio precedente all'ultima posizione economica acquisita.  Con un massimo di 200 punti

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio complessivamente ottenuto

**Criteria in case of parity of scoring**

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. Dipendente con più anni di servizio nell'ultima categoria economica acquisita
2. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione
3. Dipendente più anziano di età

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

In dettaglio:

Tabella 1				
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2023 (A)	Fondo 2022 (B)	Diff A-B	
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>				
<b>Risorse storiche A</b>				
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	56.468,55	56.468,55	0,00	
<b>Incrementi stabili (a)</b>				
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	2.609,80	2.103,19	355,01	
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	5.097,45	5.249,05	0,00	
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)</b>				
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.512,42	1.512,42	0,00	
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	2.080,00	2.080,00	0,00	
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 a valere dal 2021	1.859,00	0,00	1.859,00	
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	1.598,35	0,00	1.598,35	
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	2.062,28	0,00	2.062,28	

<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)</b>	64.175,80	63.820,79	355,01	
<b>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>	73.287,85	67.413,21	5.874,64	
<b>Risorse variabili</b>				
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>				
Art. 79 c.2 lett. b) CCNL 2022 (1,2% m salari 1997)	6.430,57	6.430,57	0,00	
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione		19,48	-19,48	
Art. 67 c.7 e Art.15 c.7 CCNL 2018 – Quota incremento Fondo per riduzione retribuzione di PO e di risultato		1.251,50	-1251,50	
<b>Poste variabili non sottoposte al limite</b>				
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 ISTAT	1.231,99		1.231,99	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	10.216,31	5.006,40	5.209,91	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 Compensi IMU e TARI	7.245,00	4.388,00	2.857,00	
Altro - Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018		1.322,76	-1.322,76	
Art. 79 c.1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 e 2022	3.718,00		3.718,00	
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2023	631,33		631,33	
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RECUPERO UNA TANTUM 2022	631,33		631,33	
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	3.675,89	3.082,44	+593,45	
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	830,81		+830,81	
Art. 8 c.3 D.L. 13/2023 – Incremento per soggetti attuatori e gestori di Fondi PNRR	0,00		0,00	
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>34.611,23</b>	<b>21.501,15</b>	<b>13.110,08</b>	

<b>Decurtazioni del Fondo</b>				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	718,28	718,28	0,00	
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	321,72	321,72	0,00	
Decurtazione per rispetto limite 2016	2.205,41	1.718,28	487,13	-
Altre decurtazioni del fondo	4.256,03	4.256,03	0,00	-
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>	<b>7.501,44</b>	<b>7.014,31</b>	<b>487,13</b>	<b>-</b>
<b>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	73.287,85	67.413,21	5.874,64	
Risorse variabili	34.611,23	21.501,15	13.110,08	
Altre decurtazioni	7.501,44	7.014,31	487,13	
<b>Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>100.397,64</b>	<b>81.900,05</b>	<b>18.497,59</b>	

Tabella 2			
<b>PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO</b>	<b>Fondo 2023 (A)</b>	<b>Fondo 2022 (B)</b>	<b>Diff A-B</b>
<b>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
Progressioni economiche STORICHE	36.666,73	37.026,54	-359,81
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	11.682,07	11.950,33	-268,26
<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>48.348,80</b>	<b>48.976,87</b>	<b>-628,07</b>
<b>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	2.062,28		2.062,28
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno – PROGRESSIONI	3.750,00	1.600,00	2.150,00
Indennità di turno	3.065,00	3.065,00	0,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2 lett. c) CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	1.564,00	1.920,00	-356,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f ed i)	400,00	600,00	-200,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	750,00	600,00	+150,00

Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	6.290,42	6.309,90	-19,48
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	3.000,00	3.000,00	0,00
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	700,00	700,00	0,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE	10.216,31	5.006,40	5.209,91
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - Compensi IMU e TARI	7.245,00	4.388,00	2.857,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 e art. 70 ter CCNL 2018 <i>RIF – ISTAT</i>	1.231,99		1.231,99
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>40.275,00</b>	<b>27.189,30</b>	<b>13.085,70</b>
<b>(eventuali) Destinazioni da regolare</b>			
Risorse ancora da contrattare	11.773,84	5.733,88	6.039,96
<b>Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare</b>	<b>11.773,84</b>	<b>5.733,88</b>	<b>6.039,96</b>
<b>Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	48.348,80	48.976,87	-628,07
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	40.275,00	27.189,30	13.085,70
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	11.773,84	5.733,88	6.039,96
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>100.397,64</b>	<b>81.900,05</b>	<b>18.497,59</b>

#### **Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

**Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione**

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2023;
- b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle

disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)

c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2023 come segue:

- € 48.348,80 riferite alle Progressioni orizzontali e alle indennità di comparto sono stanziati sui singoli capitoli degli stipendi, oltre a Irap e oneri del Bilancio corrente e successivi;
- € 2.062,28 , corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi stanziati sui singoli capitoli degli stipendi, oltre a Irap e oneri del Bilancio corrente e successivi;
- € 7.977,40 riferito al fondo straordinario stanziato e impegnato con specifica determina per l'anno in corso al capitolo 322 /2 (cod. 01.11-1.01.01.01.000) ad oggetto "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività' (Ex Trattamento economico accessorio)" gestione competenza;
- € 10.168,38 fondo variabile stanziato e impegnato - al capitolo 322 /2 (cod. 01.11-1.01.01.01.000) ad oggetto "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività' (Ex Trattamento economico accessorio)" gestione competenza ;
- € 16.618,19 fondo stabile - stanziato e impegnato - al capitolo 322 /2 (cod. 01.11-1.01.01.01.000) ad oggetto "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività' (Ex Trattamento economico accessorio)" gestione competenza;
- € 4.506,70 – economie da fondi precedenti - stabile stanziato e impegnato al capitolo 322 /2 (cod. 01.11-1.01.01.01.000) ad oggetto "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività' (Ex Trattamento economico accessorio)" gestione competenza (FPV);
- € 10.216,31 trova copertura nei quadri economici della spesa che confluirà sul titolo I della spesa come da vigente principio contabile;
- € 7.245,00 per compensi IMU e Tari stabile stanziato e impegnato al capitolo 146,10 ad oggetto "Fondo per lo sviluppo delle risorse umane - Incentivi IMU e TARI accertamenti - codice 01.03-1.01.01.01.004" gestione competenza (FPV);
- € 1.231,99 per compensi censimento stanziati e impegnati al capitolo 146,10 ad oggetto "Fondo per lo sviluppo delle risorse umane - Incentivi IMU e TARI accertamenti - codice 01.03-1.01.01.01.004" gestione competenza (FPV)
- € 1.413,60 quota integrazione EQ incremento 0,22 sul monte salari 2018 al cap 322.6 - Fondo per retribuzione di posizione cod 01.11-1.01.01.01.004;
  
- sul bilancio di previsione sono impegnate le corrispondenti percentuali degli oneri previdenziali, assistenziali ed assicurativi nonché dell' Irap a carico dell'ente ai seguenti capitoli di spesa:
  - cap. 322/5 (cod. 01.11-1.01.02.01.001) ad oggetto "Oneri previdenziali, assistenziali ed assicurativi obbligatori a carico ente (su Ex F.E.S. e Retribuzioni di pos.e p. ob. ici)" gestione competenza;
  - ° cap. 350/1 (cod. 01.11-1.02.01.01.001) ad oggetto "Imposta regionale sulle attività produttive altri servizi generali (su F.E.S. e Retribuzione di posizione e p.o. ici)" gestione competenza;
  - ° cap 146,11 ad oggetto "Oneri previd. assist. ed assicurativi a carico Ente - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane - Incentivi IMU e TARI accertamenti - codice 01.03-1.01.02.01.001" gestione competenza fpv;
- ° cap. 166,03 ad oggetto "Imposta regionale sulle attività produttive - progetto IMU, TARI ECC - servizi finanziari - codice 01.03-1.02.01.01.001" gestione competenza fpv.
- cap. 322/12 (cod. 01.11-1.01.02.01.001) ad oggetto "Oneri previdenziali, assistenziali ed assicurativi a carico Ente sulla Retribuzione di posizione e risultato)" gestione competenza;

- cap. 350/4 (cod. 01.11-1.02.01.01.001) ad oggetto – “Imposta regionale sulle attività produttive altri servizi generali su fondo posizioni organizzative)” gestione competenza;

Si attesta, infine, che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

## **Sezione II -Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

La costituzione del fondo per l'anno 2023, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa, inoltre, che il fondo soggetto al limite dell'anno precedente risultava pari a € 64.508,03 mentre per l'anno 2023 è pari ad € 63.104,93.

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto “Crescita”), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2023, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Si precisa che in questo Ente:

1. il numero di dipendenti in servizio nel 2023 calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, pari a 22,86 è superiore al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a 21,99, pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il solo fondo risorse decentrate e il relativo limite di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017 deve essere adeguato in aumento al fine di garantire il valore medio procapite riferito al 2018, per un importo pari ad € 5.097,45;
2. l'Ente si impegna a modificare la costituzione del fondo nel caso di incremento o diminuzione del numero di dipendenti in servizio rispetto al 31.12.2018 e comunque a rideterminare (anche in diminuzione) il salario accessorio complessivo in caso di sopraggiunte modifiche normative, chiarimenti ministeriali, interventi giurisprudenziali, sentenze o pareri di Corte dei Conti sulle modalità di calcolo di tale integrazione;

Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016. Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.a CCNL 2018, art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018, art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 lett. d CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 bis CCNL 16.11.2022, art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022, art. 79 c. 5 CCNL 16.11.2022, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

Premesso che l'Ente risulta titolare delle misure del PNRR e/o soggetto attuatore e rispetta le condizioni di cui al comma 4 del medesimo articolo ovvero:

- a) nell'anno 2022 è stato rispettato il saldo “Equilibrio di bilancio” di cui all'art. 1, c. 821, della L. 145/2018;



- b) nell'anno 2022 è stato rispettato il parametro del debito commerciale residuo e dell'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti di cui all'art. 1 c. 859 e 869 L.145/2018;
- c) sulla base dell'ultimo rendiconto approvato, l'incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa del personale di cui al punto 4.2 del piano degli indicatori e dei risultati di bilancio adottato ai sensi dell'art. 228 c.5 del D.lgs. 267/2000 risulta non superiore all'8 per cento ovvero pari all' 0,00 per cento;
- d) il rendiconto dell'anno 2022 è stato approvato da parte del consiglio comunale nei termini previsti dalla normativa vigente.
- Ed inoltre che il fondo stabile certificato nell'anno 2016 era pari ad € 50.217,11, nella costituzione del fondo variabile 2023 è stata inserita una quota pari ad € 0,00 ai sensi dell'art. 8 c.3 del D.L. 13/2023;

Viene ulteriormente specificato che il limite di cui all'art. 23 c. 2 del Dl. Lgs 75/2017 deve essere rispettato per l'Amministrazione nel suo complesso, in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione, così come chiarito da diverse ma costanti indicazioni di sezioni regionali della Corte dei Conti e dal MEF e RGS;

- l'Ente si è avvalso della facoltà prevista dall'art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018, che prevede di utilizzare le facoltà assunzionali per incrementare il fondo delle PO e/o dell'art. 79 c.3 del CCNL 16.11.2022 che prevede un incremento anche per il fondo delle P.O./E.Q.;

	<b>ANNO 2016</b>	<b>ANNO 2023</b>
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	<b>58.007,48</b>	<b>63.104,93</b>
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente <b>COMPRESO</b> Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022	<b>70.835,00</b>	<b>70.835,00</b>
Fondo Straordinario 2016	<b>7.977,40</b>	<b>7.977,40</b>
Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI	<b>18.807,37</b>	<b>18.807,37</b>
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016	<b>5.097,45</b>	
<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 COMPRESO</b> Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022	<b>160.724,70</b>	<b>160.724,70</b>
Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022		<b>1.413,60</b>
<b>RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO</b> Quota integrazione		<b>OK</b>

EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Quota art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022		
--	--	--

Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che a consuntivo risulta rispettato il limite di spesa del Fondo, pertanto l'ente risulta nella presente condizione:

Dal prospetto relativo alla spesa determinata a consuntivo, le risorse risultano utilizzate integralmente, pertanto non si sono realizzate economie.

Tali risorse sono al netto delle voci esterne al Fondo (Incentivo per Funzioni Tecniche Art. 113 D.lgs 50/2016 e compresi ISTAT e altro), poiché gli eventuali residui che si dovessero creare, relativi a tali incrementi, non costituiscono economie da rinviare all'anno successivo, bensì economia di bilancio.

### Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2023, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2023. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2023, approvato con deliberazione consiliare n. 7 del 21.02.2023 esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

Il totale del fondo come da determinazione n. 277 del 26/10/2023 è impegnati sul del bilancio 2023 e precisamente agli impegni :

<b>Impegno di spesa n. 1111 del 26/10/2023 CIG:</b>				
Missione Programma 5° livello 01.11-U.1.01.01.003 Straordinario per il personale a tempo indeterminato				
Capitolo	322	Articolo	2	Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività(Ex Trattamento economico accessorio)
Causale	COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023 PARTE STABILE E VARIABILE FONDO VARIABILE			
Importo	2023	€ 10.168,38		
<b>Impegno di spesa n. 1112 del 26/10/2023 CIG:</b>				

Missione Programma 5° livello 01.11-U.1.01.01.01.003 Straordinario per il personale a tempo indeterminato				
Capitolo	322	Articolo	2	Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività(Ex Trattamento economico accessorio)
Causale	COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023 PARTE STABILE E VARIABILE F. STABILE			
Importo	2023	€ 16.618,19		
<b>Impegno di spesa n. 1117 del 26/10/2023 CIG:</b>				
Missione Programma 5° livello 01.11-U.1.01.01.01.004 Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato				
Capitolo	322	Articolo	6	Fondo per retribuzione di posizione
Causale	COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023 PARTE STABILE E VARIABILE FONDO PO			
Importo	2023	€ 1.413,60		
<b>Impegno di spesa n. 1113 del 26/10/2023 CIG:</b>				
Missione Programma 5° livello 01.11-U.1.01.02.01.001 Contributi obbligatori per il personale				
Capitolo	322	Articolo	5	Oneri previdenziali, assistenziali ed assicurativi obbligatori a carico ente ( su Ex F.E.S. e Retribuzioni di pos.e p. ob. ici)
Causale	COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023 PARTE STABILE E VARIABILE ONERI VARIABILE			
Importo	2023	€ 2.421,00		
<b>Impegno di spesa n. 1114 del 26/10/2023 CIG:</b>				
Missione Programma 5° livello 01.11-U.1.01.02.01.001 Contributi obbligatori per il personale				
Capitolo	322	Articolo	5	Oneri previdenziali, assistenziali ed assicurativi obbligatori a carico ente ( su Ex F.E.S. e Retribuzioni di pos.e p. ob. ici)
Causale	COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023 PARTE STABILE E VARIABILE ONERI STABILE			
Importo	2023	€ 3.956,00		
<b>Impegno di spesa n. 1115 del 26/10/2023 CIG:</b>				
Missione Programma 5° livello 01.11-U.1.01.02.01.001 Contributi obbligatori per il personale				

Capitolo	322	Articolo	5	Oneri previdenziali, assistenziali ed assicurativi obbligatori a carico ente ( su Ex F.E.S. e Retribuzioni di pos.e p. ob. ici)
Causale	COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023 PARTE STABILE E VARIABILE INAIL VARIABILE			
Importo	2023	€ 153,00		
<b>Impegno di spesa n. 1116 del 26/10/2023 CIG:</b>				
Missione Programma 5° livello 01.11-U.1.01.02.01.001 Contributi obbligatori per il personale				
Capitolo	322	Articolo	5	Oneri previdenziali, assistenziali ed assicurativi obbligatori a carico ente ( su Ex F.E.S. e Retribuzioni di pos.e p. ob. ici)
Causale	COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023 PARTE STABILE E VARIABILE INAIL STABILE			
Importo	2023	€ 250,00		
<b>Impegno di spesa n. 1120 del 26/10/2023 CIG:</b>				
Missione Programma 5° livello 01.11-U.1.02.01.01.001 Imposta regionale sulle attività produttive (IRAP)				
Capitolo	350	Articolo	1	Imposta regionale sulle attività produttive altri servizi generali (su F.E.S. )
Causale	COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023 PARTE STABILE E VARIABILE IRAP SU VARIABILE			
Importo	2023	€ 865,00		
<b>Impegno di spesa n. 1121 del 26/10/2023 CIG:</b>				
Missione Programma 5° livello 01.11-U.1.02.01.01.001 Imposta regionale sulle attività produttive (IRAP)				
Capitolo	350	Articolo	1	Imposta regionale sulle attività produttive altri servizi generali (su F.E.S. )
Causale	COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023 PARTE STABILE E VARIABILE IRAP SI STABILE			
Importo	2023	€ 251,00		
<b>Impegno di spesa n. 1118 del 26/10/2023 CIG:</b>				
Missione Programma 5° livello 01.10-U.1.01.02.01.001 Contributi obbligatori per il personale				
Capitolo	322	Articolo	12	Oneri previdenziali, assistenziali ed assicurativi a carico Ente sulla Retribuzione di posizione e risultato

Causale	COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023 PARTE STABILE E VARIABILE ONERI SU FONDO PO			
Importo	2023	€ 339,00		
<b>Impegno di spesa n. 1119 del 26/10/2023 CIG:</b>				
Missione Programma 5° livello 01.10-U.1.01.02.01.001 Contributi obbligatori per il personale				
Capitolo	322	Articolo	12	Oneri previdenziali, assistenziali ed assicurativi a carico Ente sulla Retribuzione di posizione e risultato
Causale	COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023 PARTE STABILE E VARIABILE INAIL SI FONDO PO			
Importo	2023	€ 21,00		
<b>Impegno di spesa n. 1122 del 26/10/2023 CIG:</b>				
Missione Programma 5° livello 01.11-U.1.02.01.01.001 Imposta regionale sulle attività produttive (IRAP)				
Capitolo	350	Articolo	4	Imposta regionale sulle attività produttive altri servizi generali su fondo posizioni organizzative
Causale	COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023 PARTE STABILE E VARIABILE IRAP SI FONDO PO			
Importo	2023	€ 125,00		
<b>Impegno di spesa n. 1105 del 26/10/2023 CIG:</b>				
Missione Programma 5° livello 01.03-U.1.01.01.01.004 Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato				
Capitolo	146	Articolo	10	Fondo per lo sviluppo delle risorse umane - Incentivi IMU e TARI accertamenti
Causale	COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023 PARTE STABILE E VARIABILE - INCENTIVI TRIBUTI			
Importo	2023	€ 2.040,00		
<b>Impegno di spesa n. 1106 del 26/10/2023 CIG:</b>				
Missione Programma 5° livello 01.03-U.1.01.02.01.001 Contributi obbligatori per il personale				
Capitolo	146	Articolo	11	Oneri previd. assist. ed assicurativi a carico Ente - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane - Incentivi IMU e TARI accertamenti
Causale	COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023 PARTE STABILE E VARIABILE ONERI INCENTIVI TRIBUTI			
Importo	2023	€ 486,00		

<b>Impegno di spesa n. 1107 del 26/10/2023 CIG:</b>				
Missione Programma 5° livello 01.03-U.1.02.01.01.001 Imposta regionale sulle attività produttive (IRAP)				
Capitolo	166	Arti- colo	3	Imposta regionale sulle attività produttive - progetto IMU, TARI ECC - servizi finanziari
Causale	COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023 PARTE STABILE E VARIABILE IRAP SU COMPENSI TRIBUTI			
Importo	2023	€ 174,00		
<b>Impegno di spesa n. 1108 del 26/10/2023 CIG:</b>				
Missione Programma 5° livello 01.06-U.1.01.01.01.004 Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato				
Capitolo	240	Arti- colo	10	Fondo trattamento accessorio - Incentivi tecnici a favore del Servizio Tecnico
Causale	COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023 PARTE STABILE E VARIABILE COMPENSI INCENTIVO TECNICI			
Importo	2023	€ 7.722,10		
<b>Impegno di spesa n. 1109 del 26/10/2023 CIG:</b>				
Missione Programma 5° livello 01.06-U.1.01.02.01.001 Contributi obbligatori per il personale				
Capitolo	240	Arti- colo	11	Oneri previdenziali su trattamento accessorio incentivi Tecnici - Servizio Tecnico
Causale	COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023 PARTE STABILE E VARIABILE ONERI PREVIDENZIALE COMPENSI TECNICI			
Importo	2023	€ 1.837,90		
<b>Impegno di spesa n. 1110 del 26/10/2023 CIG:</b>				
Missione Programma 5° livello 01.06-U.1.02.01.01.001 Imposta regionale sulle attività produttive (IRAP)				
Capitolo	266	Arti- colo	6	Imposta regionale sulle attività produttive su Incentivi Tecnici - Servizio Tecnico
Causale	COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023 PARTE STABILE E VARIABILE IRAP SU COMPENSI TECNICI			
Importo	2023	€ 656,40		

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 7.977,40.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

ELISA  
SAMUEL  
23.11.2023  
13:42:15  
GMT+01:00

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – fir



Il RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO

SUSANNA  
SMERIGLIO  
23.11.2023  
12:00:40  
GMT+00:00



# COMUNE DI CAMBIANO

Città Metropolitana di Torino

## PARERE DEL REVISORE DEI CONTI SULLA PROPOSTA DI: COSTITUZIONE DEL FONDO DECENTRATO 2023

Verbale n. 52 CMB – espresso il 24/11/2023

Richiesta parere ai sensi dell'art.239 1° comma  
lettera b), punto n.2; D.Lgs 267/00 e s.m.i.

### IL REVISORE UNICO DEI CONTI

Dott. Mecozzi Massimo, è stata chiamato ad esprimere il proprio parere in merito al fondo contrattazione integrativa decentrata 2023.

#### Premesso

- Che l'art.65, commi 1,2,4 del D.lgs 150/2009 obbliga l'adeguamento dei contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore della norma.
- Che l'art.40 del D.lgs 30/03/2001 n.165 così come modificato dal D.lgs 150/2009 prevede che gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.
- Che l'art.40 bis del D.Lgs 165/2001 come modificato dal D.lgs 150/2009 prevede che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione



dei trattamenti accessori è effettuato dall'organo di controllo;

- Che in applicazione del CCNL 21/05/2018 la destinazione delle risorse decentrate sarà determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;

V I S T I

- I conteggi del fondo definitivo per l'anno 2023 trasmessi dal Comune e sotto riportati:

**Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	<b>73.287,85</b>
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità' (B)	<b>6.258,59</b>
<b>TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)</b>	<b>67.029,27</b>
TOTALE Risorse variabili (C)	<b>34.611,23</b>
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	<b>1.242,86</b>
<b>Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)</b>	<b>33.368,38</b>
<b>TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)</b>	<b>100.397,64</b>

**Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	48.348,80	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	40.275,00	=
<b>TOTALE UTILIZZO (A+B)</b>	<b>88.623,80</b>	
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]	11.773,84	

**Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

In dettaglio:

Tabella 1				
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2023 (A)	Fondo 2022 (B)	Diff A-B	
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>				
<b>Risorse storiche A</b>				
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	56.468,55	56.468,55	0,00	
<b>Incrementi stabili (a)</b>				
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	2.609,80	2.103,19	355,01	
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	5.097,45	5.249,05	0,00	
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)</b>				
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.512,42	1.512,42	0,00	
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	2.080,00	2.080,00	0,00	

Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 a valere dal 2021	1.859,00	0,00	1.859,00	
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	1.598,35	0,00	1.598,35	
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	2.062,28	0,00	2.062,28	
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)</b>	64.175,80	63.820,79	355,01	
<b>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>	73.287,85	67.413,21	5.874,64	
<b>Risorse variabili</b>				
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>				
Art. 79 c.2 lett. b) CCNL 2022 (1,2% m salari 1997)	6.430,57	6.430,57	0,00	
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione		19,48	-19,48	
Art. 67 c.7 e Art.15 c.7 CCNL 2018 – Quota incremento Fondo per riduzione retribuzione di PO e di risultato		1.251,50	-1251,50	
<b>Poste variabili non sottoposte al limite</b>				
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 ISTAT	1.231,99		1.231,99	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	10.216,31	5.006,40	5.209,91	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 Compensi IMU e TARI	7.245,00	4.388,00	2.857,00	
Altro - Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018		1.322,76	-1.322,76	
Art. 79 c.1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 e 2022	3.718,00		3.718,00	
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2023	631,33		631,33	
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RECUPERO UNA TANTUM 2022	631,33		631,33	
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	3.675,89	3.082,44	+593,45	

Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	830,81		+830,81	
Art. 8 c.3 D.L. 13/2023 – Incremento per soggetti attuatori e gestori di Fondi PNRR	0,00		0,00	
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>34.611,23</b>	<b>21.501,15</b>	<b>13.110,08</b>	
<b>Decurtazioni del Fondo</b>				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	718,28	718,28	0,00	
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	321,72	321,72	0,00	
Decurtazione per rispetto limite 2016	2.205,41	1.718,28	487,13	-
Altre decurtazioni del fondo	4.256,03	4.256,03	0,00	-
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>	<b>7.501,44</b>	<b>7.014,31</b>	<b>487,13</b>	<b>-</b>
<b>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	73.287,85	67.413,21	5.874,64	
Risorse variabili	34.611,23	21.501,15	13.110,08	
Altre decurtazioni	7.501,44	7.014,31	487,13	
<b>Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>100.397,64</b>	<b>81.900,05</b>	<b>18.497,59</b>	

Tabella 2			
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2023 (A)	Fondo 2022 (B)	Diff A-B
<b>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
Progressioni economiche STORICHE	36.666,73	37.026,54	-359,81
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	11.682,07	11.950,33	-268,26
<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>48.348,80</b>	<b>48.976,87</b>	<b>-628,07</b>
<b>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	2.062,28		2.062,28
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno – PROGRESSIONI	3.750,00	1.600,00	2.150,00
Indennità di turno	3.065,00	3.065,00	0,00

Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2 lett. c) CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	1.564,00	1.920,00	-356,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f ed i)	400,00	600,00	-200,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	750,00	600,00	+150,00

Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	6.290,42	6.309,90	-19,48
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	3.000,00	3.000,00	0,00
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	700,00	700,00	0,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE	10.216,31	5.006,40	5.209,91
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - Compensi IMU e TARI	7.245,00	4.388,00	2.857,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 e art. 70 ter CCNL 2018 <i>RIF – ISTAT</i>	1.231,99		1.231,99
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>40.275,00</b>	<b>27.189,30</b>	<b>13.085,70</b>
<b>(eventuali) Destinazioni da regolare</b>			
Risorse ancora da contrattare	11.773,84	5.733,88	6.039,96
<b>Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare</b>	<b>11.773,84</b>	<b>5.733,88</b>	<b>6.039,96</b>
<b>Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	48.348,80	48.976,87	-628,07
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	40.275,00	27.189,30	13.085,70
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	11.773,84	5.733,88	6.039,96
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>100.397,64</b>	<b>81.900,05</b>	<b>18.497,59</b>

Considerato che

- l'applicazione della decurtazione di cui all'art. 23 del D.Lgs 75/2017 di cui nella tabella sopra riportata è richiamato il calcolo
- dopo l'applicazione della decurtazione è possibile costituire il Fondo per l'anno 2023 nella misura di euro 100.397,64

Tutto ciò premesso e considerato che il provvedimento diventerà esecutivo solo a seguito dell'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria

esprime quindi parere favorevole sulla RELAZIONE TECNICO ILLUSTRATIVA E FINANZIARIA AL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO TRIENNIO 2023 2025 ed al fondo per la contrattazione integrativa e suo utilizzo

Il revisore

Mecozzi Massimo

