



Comune di Galliciano

Prov. Lucca

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2023/2025

Il giorno tre (3) del mese di luglio dell'anno 2023, presso la sede del comune di Galliciano, ha avuto luogo l'incontro tra:

1) la delegazione trattante in rappresentanza dell'Ente, costituita con la deliberazione di giunta comunale n. 17 del 02/03/2023, così composta:

Presidente	Segretario comunale	P <input checked="" type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/>
Componente	Responsabile settore finanziario	P <input type="checkbox"/>	A <input checked="" type="checkbox"/>
Componente	Responsabile settore urbanistica-manutenzione	P <input checked="" type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/>
Componente	Responsabile settore lavori pubblici	P <input checked="" type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/>
Componente	Responsabile settore amministrativo	P <input type="checkbox"/>	A <input checked="" type="checkbox"/>

2) la Delegazione in rappresentanza della parte sindacale nelle seguenti persone :

R.S.U. Aziendale	P <input checked="" type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/>
R.S.U. Aziendale	P <input checked="" type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/>
R.S.U. Aziendale	P <input checked="" type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/>

3) I sotto indicati rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del vigente CCNL

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	P <input type="checkbox"/>	A <input checked="" type="checkbox"/>
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	P <input checked="" type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/>
OO.SS. Territoriale	CISL FP	P <input checked="" type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/>

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) per il triennio 2023 – 2025.

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente <u><i>[Signature]</i></u>	OO.SS. CISL – FP <u><i>[Signature]</i></u>
Componente <u><i>[Signature]</i></u>	OO.SS. CGIL – FP <u><i>[Signature]</i></u>
Componente <u><i>[Signature]</i></u>	OO.SS. UIL - FPL <u><i>[Signature]</i></u>
Componente _____	R.S.U. Aziendale <u><i>[Signature]</i></u>
Componente _____	R.S.U. Aziendale <u><i>[Signature]</i></u>
	R.S.U. Aziendale <u><i>[Signature]</i></u>

Vista l'ipotesi di CCDI per il triennio 2023/2025, sottoscritta in data 19/06/2023;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 74 del 22/06/2023 che autorizzava la delegazione trattante di parte pubblica alla firma definitiva dell'integrazione al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023/2025 e all'utilizzo fondo risorse decentrate annualità 2023.

Le parti, dopo le verifiche di competenza, sottoscrivono il Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche "CCI") del comune di Galliciano 2023/2025 in conformità all'ipotesi sottoscritta in data 19/06/2023 come segue.

PARTE I
RIPARTIZIONE RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023

Articolo 1 - Ripartizione Fondo 2023 (art. 7 c. 4 lett. a)

1. Preliminarmente si evidenzia che, al fine di favorire la partecipazione, l'informazione e il dialogo tra le rappresentanze sindacali e la delegazione trattante di parte pubblica, in data 27/04/2023 si è svolto un incontro preliminare finalizzato alla descrizione delle modalità di costituzione del fondo 2023 e all'esame dei principali istituti e argomenti di interesse oggetto della presente contrattazione decentrata, anche alla luce del nuovo CCNL 2019/2021.
2. Si dà atto che l'Amministrazione ha provveduto alla costituzione del Fondo 2023 con determina n. 552 del 21/04/2023, sulla base delle previsioni del CCNL del 16/11/2022 riguardante il comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2021 (art. 79), e in osservanza dei limiti previsti dall'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017 e dalle precedenti leggi intervenute in materia.
3. In base a quanto previsto dall'art. 23, comma 2, Del D.lgs n.75 del 2017, il limite al trattamento del salario accessorio per l'anno 2023, da intendersi comprensivo sia delle voci riconducibili al "fondo", che delle retribuzioni corrisposte ai dipendenti incaricati di posizione organizzativa, è quantificato in euro 225.732,89.
4. Conseguentemente, al netto delle risorse già destinate alle posizioni organizzative quantificate in euro 64.555,00, il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori di questo ente è quantificato in € 161.177,89, di cui € 27.177,82 destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali attribuite al personale dipendente negli anni precedenti, e di cui € 10.903,94 destinate al finanziamento della quota di indennità di comparto a carico del fondo, pertanto residua a disposizione della contrattazione collettiva € 123.096,13.
5. In particolare le Parti, in osservanza tra l'altro di quanto previsto all'art. 68, c. 3 del CCNL, concordano che le risorse variabili di cui al precedente comma - escludendo dal totale le somme destinate agli incentivi per "funzioni tecniche" - siano destinate alla performance individuale; stabiliscono, più in generale, che le risorse disponibili, derivanti anche dagli incrementi contrattuali, siano destinate alla performance individuale.
6. Il fondo disponibile di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dal comma 3, art. 68 del CCNL 21/05/2018, è destinato ai seguenti utilizzi:

Descrizione	2023
1 - Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80, comma 1 – CCNL 16/11/2022 (utilizzi vincolati)	
a) progressioni economiche orizzontali attribuite al personale dipendente;	€ 27.177,82
b) indennità di comparto (quota a carico fondo);	€ 10.903,94
2 - Risorse destinate agli istituti di cui art. 80, comma 2 e 3 – CCNL 16/11/2022	
a) Indennità varie: - Indennità condizione lavoro (ex rischio): € 3.720,00 - Indennità di turno, reperibilità art. 24 CCNL 14/09/2000: € - - Specifiche responsabilità art. 84: € 9.450,00 - Indennità servizio esterno art. 100: -	
b) Progressioni Economiche Orizzontali (decorrenza anno 2023)	€ 4.600,00
c) Performance Organizzativa	€ 42.347,48
d) Performance individuale	€ 5.928,65

e) Progetti specifici e/o Piani di razionalizzazione spesa	-
f) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	€ 57.050,00
g) Altri compensi (messi notificatori, Istat)	-
Totale destinazioni	161.177,89

7. Le somme che a consuntivo risultassero non utilizzate per le finalità di cui al punto 1 e al punto 2 lettere a), b) e c) del comma 5 sono portate ad incremento della somma di cui al punto 2 lettera d) del medesimo comma. Diversamente, le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento al comma 5, lett. d), sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo; tale incremento ha natura "una tantum" e si concretizza in una implementazione delle risorse variabili.

PARTE II TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCI si inserisce in un contesto normativo e contrattuale definito: dal CCNL 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022, dal D. Lgs. 165/2001, dal D. Lgs. 150/2009, dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato da ultimo con deliberazione di Giunta comunale n. 115 del 15/09/2022; dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 132 dell'11/11/2021, dai CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

2 Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

4. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

Art. 2 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA: SOGGETTI E MATERIE

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) le RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra i quali è individuato il presidente, sono stati designati con deliberazione di Giunta comunale del 02/03/2023, n. 17, nei seguenti soggetti:

- segretario comunale – presidente;

- responsabili dei settori dell'ente, per le materie di competenza.

3. Per quanto riguarda le materie oggetto di contrattazione integrativa si rinvia al vigente CCNL.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art.3 OBIETTIVI E STRUMENTI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di

incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema stabile di relazioni sindacali, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione (articolata, per Comuni quali quello di Galliciano, in informazione e confronto);
- b) contrattazione integrativa.

TITOLO III - ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 4

DISCIPLINA ORARIO DI LAVORO – RINVIO

1. Fermo restando i principi fissati nel CCNL 16/11/2022, la disciplina relativa all'orario di lavoro è stabilita con il Regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 77/2022.

Art. 5

REPERIBILITA'

1. Il servizio di reperibilità è effettuato tramite turno fisso di reperibilità a domicilio per i dipendenti indicati nel provvedimento istitutivo del servizio; deve essere garantita, nell'arco temporale annuale e giornaliero, nonché in occasione delle giornate di riposo settimanale (in caso di settimana corta), festive e delle festività infrasettimanali, la disponibilità di pronto intervento del personale in caso di situazioni di emergenza.

2. La reperibilità è remunerata con una indennità pari a € 12,00 per 12 ore al giorno; tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestatato ed è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, con la maggiorazione del 10%. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato o il posto oggetto dell'intervento nell'arco massimo di 30 minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere collocato in reperibilità per più di 6 volte in un mese, elevabile a ad un massimo di 12 volte, in ipotesi di carenza di organico; a tal fine, l'Ente assicura la rotazione tra più soggetti volontari e fissa mensilmente i turni.

4. In caso di intervento operativo del dipendente, la prestazione sarà compensata con il pagamento delle ore straordinarie effettivamente svolte, ovvero, a richiesta del dipendente, con riposo compensativo.

5. Ai sensi dell'art. 24, comma 6, del CCNL del 21 maggio 2018, in caso di chiamata le ore di lavoro prestate vengono compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38 bis, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

6. Le aree di pronto intervento per servizi di emergenza, per le quali potrà essere istituito il servizio di pronta reperibilità, saranno individuate, su proposta del competente responsabile del servizio, dall'organo di governo dell'Ente.

Art. 6

LAVORO STRAORDINARIO

1. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del responsabile dell'area ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili né programmabili.

Il fondo per il lavoro straordinario, determinato nell'importo complessivo di € 3.650,00.

Ad esclusiva domanda del dipendente interessato il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.

TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 7

INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori. Le indennità previste dal presente CCI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività descritte nei seguenti commi.

3. Per le attività disagiate le parti condividono che sarà corrisposta la somma pari a € 3,00 lordi su base giornaliera, da erogarsi mensilmente al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile, nonché i servizi di polizia mortuaria.

4. Per le attività esposte a rischio le parti condividono che sarà corrisposta la somma pari a € 3,00 lordi su base giornaliera, da erogarsi mensilmente al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- 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-fisici e riconosciute in materia previdenziale come attività usuranti.

5. Per le attività implicanti il maneggio di valori, effettuate dagli agenti contabili e dai sub agenti contabili a denaro, formalmente incaricati come previsto dal Regolamento di contabilità, l'indennità:

- è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle medesime attività ed erogata annualmente in un'unica soluzione sulla base dei dati desunti da:

- dai rendiconti annuali resi dagli agenti contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze;

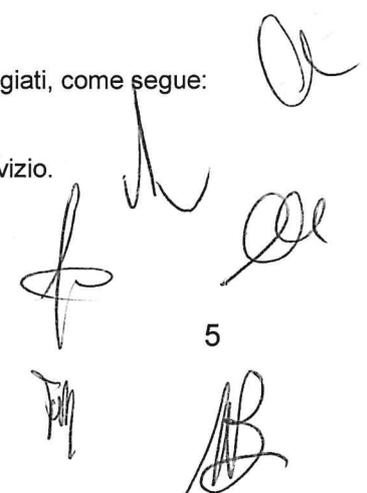
- è stabilita, in misura forfettaria, in relazione alla media presunta dei valori mensili maneggiati, come segue:

- agente contabile addetto agli uffici demografici: € 1,23 giornaliero lordo;
- economo: € 3,00 giornaliero lordo;

- è corrisposta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio.

Art. 8 INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ'

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)



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

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

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

L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito dal Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Responsabili, sulla base delle unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI € 1.500,00

Punti da 40 a 59	Max	€ 500,00
Punti da 60 a 99	Max	€ 1.000,00
Punti da 90 a 100	Max	€ 1.500,00

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e dirigenti.	Media	fino a 20
	Elevata	da 21 a 40
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 2 persone	fino a 20
3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.	Media	fino a 30
	Elevata	da 31 a 40

PER L'AREA ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI € 2.000,00

Punti da 40 a 49	Max	€ 500,00
Punti da 50 a 69	Max	€ 1.000,00
Punti da 70 a 89	Max	€ 1.500,00
Punti da 90 a 100	Max	€ 2.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 30
2. Responsabilità di procedimenti dispesa: Gestione capitoli per conto del Dirigente del Settore/Servizio	SI	fino a 20
3. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenze e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10
	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 30
4. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Abituale	fino a 20

7

PER L'AREA FUNZIONARI EQ:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 4.000,00

Punti da 40 a 49	Max	€. 1.000,00
Punti da 50 a 69	Max	€. 1.500,00
Punti da 70 a 89	Max	€. 2.000,00
Punti da 90 a 100	Max	€. 4.000,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche convalenza esterna	da 26 a 40
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambitoattinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondouna prassi consolidata	fino a 25
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 40
3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	Occasionale	fino a 10
	Abituale	da 11 a 20

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

3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto

di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.

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

Art. 9

COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Vengono di seguito richiamate le forme di incentivazione che, per espressa previsione di legge, consentono contrattualmente di attivare risorse da destinare al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane:

a) compensi per le funzioni tecniche ex art. 113 del D. Lgs. 50/2016 (codice dei contratti pubblici) con le modalità definite dallo specifico regolamento, nonché in base all'articolo 45 del D. Lgs. n. 36/2023;

b) compensi per maggiori accertamenti IMU e TARI (art. 1, comma 1091, legge n. 145 del 2018);

c) compensi derivanti dalle risorse conseguenti i piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art.16 commi 4, 5 e 6 del D.L. 98/2011);

d) diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);

2. I compensi di cui al comma 1 non sono rilevanti ai fini del superamento del limite complessivo dell'ammontare delle risorse decentrate di cui all'art. 23, comma 2, del del D.Lgs. 75/2017.

TITOLO V – SISTEMA PREMIANTE

Art. 10

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.

2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

3. Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali ammontano a € 4.600,00, fatta salva la possibilità di revisione.

4. Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	N. differenziali attribuibili	N. differenziali da attribuire (50%)	Risorse necessarie
Funzionari ed Elevata qualificazione	€ 1.600,00	4	2	€ 3.200,00
Istruttori	€ 750,00	1	1	€ 750,00
Operatori esperti	€ 650,00	2	1	€ 650,00
Operatori	€ 550,00	0	0	
TOTALE			4	€ 4.600,00

5. Fermo restando quanto sopra precisato, tenuto conto delle procedure e dei criteri per le progressione economiche orizzontali stabilite nel regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale del 12/12/2019, n. 12, nonché degli indirizzi formulati alla delegazione trattante di parte pubblica con deliberazione di Giunta comunale del 30.03.2023, n. 29, le parti convengono di riservare la progressione economica per l'anno 2023 nel numero massimo di 4 unità in favore del personale appartenente: all'area funzionari ed elevata qualificazione nel numero massimo di 2 unità ; all'area istruttori nel numero massimo di 1 unità, all'area operatori esperti nel numero massimo di una unità. Viene inoltre deciso di estendere l'applicabilità dell'istituto in questione a coloro che, negli ultimi 2 (due) anni non abbiano beneficiato di alcuna PEO.

PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 11
SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE

1. Il sistema di valutazione della performance è disciplinato nel Regolamento disciplinante il sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta comunale dell' 11/11/2021, n. 132.

Art. 12
CRITERI GENERALI PER LA PREMIALITA'

1. Il Comune promuove l'utilizzo di sistemi premiali finalizzati alla valorizzazione di comportamenti organizzativi e individuali che esprimano il pieno conseguimento della funzionalità amministrativa e la corretta attuazione delle politiche istituzionali allo scopo di corrispondere alle esigenze della collettività, nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità, oltre che di trasparenza e prevenzione della corruzione.

Art. 13
CRITERI GENERALI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

1. Il Comune promuove l'attivazione di sistemi di valutazione allo scopo di favorire la diffusione di comportamenti virtuosi orientati al corretto esercizio delle competenze e dei ruoli attribuiti e delle responsabilità connesse.

Art. 14
CRITERI PER IL CONFERIMENTO E REVOCA INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL, gli incarichi di elevata qualificazione sono attribuiti con provvedimento del Sindaco, decorrono dalla data del conferimento dell'incarico di responsabilità, in base ai criteri generali fissati dall'Ente con il Regolamento per la disciplina delle posizioni organizzative, approvato con deliberazione di Giunta comunale del 16/05/2019, n. 51.

Art. 15
CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIPENDENTI

1. In conformità alle prescrizioni normative e nel rispetto degli accordi negoziali, il Comune riconosce a ogni dipendente la possibilità di concorrere alla ripartizione di somme specificamente destinate, a titolo di premialità, all'incentivazione della produttività.

2. Le somme richiamate al comma 1 sono erogate solo a seguito dell'effettivo conseguimento di risultati attesi, parametrando la valutazione complessiva del dipendente nella misura del 30% con riferimento agli obiettivi della performance organizzativa e, nella misura del 70%, con riferimento alla performance individuale.

3. Le risorse disponibili per la performance (organizzativa e individuale) sono assegnate ad ogni Responsabile di Settore sulla base delle risorse umane presenti nel settore ed in funzione della categoria di appartenenza sulla base dei seguenti parametri:

Coefficiente assegnato alle categorie giuridiche: **C**

CAT. A/B1 = peso 0,75

CAT. B3 = peso 0,80

CAT. C = peso 0,90

CAT. D = peso 1

Esempio:

Settore

1 persona cat. B3 – 1 persona cat. C – 1 persona cat. D

$(1 \times 0,80) + (1 \times 0,90) + (1 \times 1) = 0,80 + 0,90 + 1 = 2,70$

Peso del settore = 2,70

Budget settore: **B** = (risorse disponibili performance/totale peso dipendenti dell'ente)*peso del settore.

4. All'interno del budget di settore come sopra individuato, sono assegnate, al **netto** della somma desinata alla differenziazione del premio individuale, sulla base della graduatoria formata in esito alla valutazione del

personale, come risultante dalle relative schede di valutazione, mediante ripartizione proporzionale del budget stabilito, come segue:

- budget di settore netto: **X**
- valutazione individuale: **D** = punteggio conseguito dal singolo dipendente nella scheda di valutazione;
- valutazione proporzionata ai mesi di servizio del dipendente nell'anno precedente: **P** = $D \cdot 12/12$ o frazione di anno;
- valutazione individuale ai fini della performance **T** = punteggio riproporzionato * coefficiente assegnato alla categoria giuridica di cui al precedente comma 3 ($P \cdot C$);
- sommatoria dei punteggi attribuiti a tutto il personale del settore: **Y** = punteggio finale complessivo riportato nelle schede di valutazione, dato dalla somma del punteggio per "apporto alla performance organizzativa" e punteggio per "competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi" come riproporzionato in base ai mesi di servizio e al coefficiente assegnato alla categoria giuridica;
- valore-punto: **Z** = budget/sommatoria di tutti i punteggi attribuiti al personale del settore (X/Y);
- valore effettivo del premio individuale: **E** = valore punto * punteggio attribuito al dipendente ai fini della performance ($Z \cdot T$);

Non concorre alla sommatoria di cui alla variabile Y (sommatoria dei punteggi attribuiti a tutto il personale del settore) il punteggio del personale che ha conseguito valutazione negativa (punteggio < 60 punti su 100) e che pertanto non dà luogo all'erogazione del premio per la performance.

5. La performance dei dipendenti si articola come segue:

- a) performance organizzativa, a cui l'Ente destina la percentuale delle risorse definita con i criteri oggetto di contrattazione, cui concorrono tutti i dipendenti sulla base del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- b) performance individuale, a cui l'Ente destina la percentuale delle risorse definita con i criteri oggetto di contrattazione, cui concorrono tutti i dipendenti sulla base delle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

6. La valutazione non viene effettuata se il periodo di effettivo servizio del dipendente valutato sia pari o inferiore a 3 mesi continuativi. Qualora il periodo di effettivo servizio del dipendente valutato sia superiore a 3 mesi ma inferiore o uguale a 6 mesi continuativi, ai fini della liquidazione della premio di performance, non si terrà conto né del punteggio relativo all'apporto alla performance organizzativa né di quello relativo all'apporto al raggiungimento degli obiettivi direzionali, in considerazione del periodo limitato della prestazione lavorativa resa.

7. In deroga a quanto previsto dal precedente comma 6, nei confronti del dipendente che abbia prestato servizio per un periodo superiore a 3 mesi ma inferiore o uguale a 6 mesi continuativi, ai fini della liquidazione del premio di performance, si terrà conto anche del punteggio relativo alla performance organizzativa e di quello relativo agli obiettivi direzionali qualora l'organo di valutazione abbia verificato e attestato un effettivo contributo al raggiungimento di tali obiettivi.

Art. 16

LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI TITOLARI DI PO

1. In conformità con le prescrizioni normative e contrattuali, viene riconosciuto a ogni titolare di posizione organizzativa una retribuzione in ragione del grado e delle modalità di realizzazione delle performance attribuite, sia individualmente, sia con riferimento al settore di competenza, sia in ragione del contributo prestato per il conseguimento delle politiche e dei programmi dell'Ente.

2. I titolari di PO concorrono alla realizzazione della performance organizzativa e sono valutati in ragione del grado di conseguimento della medesima; a tal fine, le risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato vengono decurtate della percentuale corrispondente al mancato raggiungimento degli obiettivi relativi alla performance organizzativa.

3. Le risorse da destinare alla retribuzione di risultato, una volta definito l'ammontare, in relazione al grado di conseguimento, come previsto nel comma precedente, sono ripartite tra i titolari di posizione organizzativa in ragione al punteggio valutativo attribuito a ciascuno di essi, nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) fattori presupposto: condizioni necessarie, relative alla insussistenza di situazioni patologiche riguardanti gravi inadempienze, condanne definitive o sanzioni disciplinari non lievi che non consentono l'avvio del processo valutativo
- b) fattori premianti: attribuzione di punteggi in relazione al conseguimento degli obiettivi, sia trasversali, sia individuali, sia settoriali, assicurando la prevalenza di questi ultimi
- c) fattori di integrazione: finalizzati all'eventuale riconoscimento di valore ad attività impreviste e gravose che non siano state inserite nel piano delle performance e che abbiano comportato particolare impegno o conseguito significativi vantaggi per l'Amministrazione.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right with the number 11 written above it.

d) fattori di riduzione: consistenti nella riduzione del punteggio ottenuto con i punti precedenti qualora si riscontrino, in modo oggettivo, inadempienze, mancato rispetto degli obblighi di trasparenza, mancata attuazione di prescrizioni in ordine alla regolarità amministrativa, ecc.

4. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato, si moltiplicherà – per ciascun Responsabile di settore – il punteggio complessivo risultante dalla scheda di valutazione, su base %, all'importo massimo del risultato individuale, pari al 25% dell'indennità di posizione. L'importo complessivo da erogare a titolo di indennità di risultato dovrà comunque consentire il rispetto del limite di spesa previsto all'art. 23, comma 2, del D.L. n. 75/2017; in caso contrario si procederà a una proporzionale riduzione degli importi dell'indennità di risultato.

Art. 17

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DI PROGETTI SPECIFICI

1. Il Comune ha facoltà di definire progetti di miglioramento dei servizi e di incentivazione della produttività dell'ente cui fare corrispondere specifici compensi destinati esclusivamente ai dipendenti che abbiano prestato effettivo servizio ai fini della realizzazione degli obiettivi previsti nel progetto.

2. I progetti di miglioramento sono definiti preventivamente dall'amministrazione mediante una dettagliata declinazione dei seguenti elementi:

- a) data di inizio e conclusione;
- b) modalità di attuazione;
- c) aspettative di risultato;
- d) risorse umane individuate;
- e) stima delle ore di lavoro richieste.

3. I suddetti progetti di miglioramento devono essere formulati tenendo conto dei seguenti indicatori:

- a) privilegiare l'innovazione;
- b) non possono tradursi in una mera attività di recupero di arretrato o, comunque, in attività di recupero di arretrato imputabile all'operatività dello stesso ufficio;
- c) preferibilmente di natura interfunzionale;
- d) migliorare significativamente la qualità complessiva del servizio offerto dall'ufficio verso l'utente.

4. I progetti di carattere intersettoriale dovranno essere predisposti dai Responsabili dei settori interessati.

5. Le somme di cui al comma 1 confluiscono, d'intesa con le organizzazioni sindacali, nel fondo destinato per le scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva di cui all'articolo 79, c. 2, lett. C, del CCNL.

6. Gli obiettivi di miglioramento e/o sviluppo vengono graduati dal Segretario comunale in termini di priorità secondo i seguenti criteri:

- a) Benefici economici interni ed esterni = peso 1-10;
- b) Incremento di produttività / efficienza interna = peso 1-15;
- c) Incremento di qualità del servizio al cliente esterno ed interno = peso 1-20;
- d) Complessità del progetto = peso 1-15;
- e) Intersettorialità = peso 1-20;
- f) Coerenza con gli indirizzi dell'Amministrazione = peso 1-20.

Fascia A: oltre 90 punti attribuiti;

Fascia B: da 70 al 89 punti attribuiti

Fascia C: sotto i 69 punti attribuiti

8. Per valorizzare l'apporto a progetti trasversali e non penalizzare contemporaneamente la struttura nella realizzazione dei propri obiettivi di performance, è necessario definire in sede di programmazione:

- a) l'ammontare di budget di ore stimate necessarie alla realizzazione dei progetti trasversali;
- b) la realizzazione di "contenitori" di progetto appositamente denominati "Collaborare per realizzare" dove sono quantificati gli sforzi che il singolo settore mette a disposizione della realizzazione di progetti di altri settori;
- c) l'importo massimo percepito da ciascun partecipante al progetto, definito in fase di stesura del progetto stesso.

Art. 18

DIFFERENZIAZIONE PREMIO INDIVIDUALE

1. I dipendenti che conseguono, in base al sistema di valutazione dell'Ente, le valutazioni più elevate (in misura superiore a 95/100 o equivalente) deve essere attribuita una maggiorazione, in aggiunta al premio individuale di cui all'art.68, comma 2, del CCNL.

2. La misura della maggiorazione di cui al comma 1 è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e può essere attribuita nella quota massima del 15% del personale dipendente, da arrotondarsi per eccesso e tenendo conto degli eventuali pari merito.

Art.19
COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO PER L'ANNO 2023

1. Con il presente CCI le parti prendono atto della costituzione del fondo per l'anno 2023, come da allegato A) al presente accordo, che ne costituisce parte integrante e sostanziale e ne approvano l'utilizzo delle relative somme come da allegato B), anch'esso parte integrante e sostanziale del presente CCI, dando atto delle finalizzazioni di tali somme al miglioramento della produttività nonché al riconoscimento e valorizzazione della professionalità e del merito.

Art. 20
POLIZIA LOCALE

1. Le parti prendono atto della necessità di destinare una quota del fondo delle risorse decentrate dell'anno 2023 per la corresponsione dei premi legati alla performance del personale ceduto all'Unione Comuni Garfagnana nell'ambito del trasferimento della funzione di polizia locale a tale Ente.

TITOLO VI - FORMAZIONE DEL PERSONALE

Art. 21
FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCI. A tal fine si avvale anche delle attività e dei percorsi formativi posti in essere dall'Unione Comuni Garfagnana, collaborando con la stessa per definire le scelte strategiche sulla formazione.

2. La formazione fa parte obbligatoriamente del sistema di valutazione permanente dell'Ente, assicurando il principio della pari opportunità nei confronti di tutto il personale interessato.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 22
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
(art. 7 comma 4 lett. m) CCNL)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure;

- l'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D. Lgs. n. 81/2008;

- per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 23
DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

2. Il presente contratto collettivo integrativo avrà vigenza dalla data di stipula sino al 31 dicembre 2025 e le disposizioni in esso contenute conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.



Firmato:

Segretario Comunale 

Responsabile settore finanziario

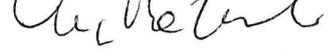
Responsabile settore urbanistica-manutenzione 

Responsabile settore lavori pubblici 

Responsabile settore amministrativo

R.S.U. Aziendale 

R.S.U. Aziendale 

R.S.U. Aziendale 

OO.SS. Territoriale CGIL FP

OO.SS. Territoriale UIL FPL

OO.SS. Territoriale CISL FP



COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023

CCNL - 2019/2021

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	96.755,00	Importo consolidato per il Fondo 2018
--	-----------	---------------------------------------

Risorse stabili soggette al limite - CCNL 219/2021 - ART. 79	4.427,87
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI AVANZATA - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G) - (ART. 79 COMMA 1 LETT. A) CCNL 16/11/2022)	4.427,87
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D) - (ART. 79 COMMA 1 LETT. A) CCNL 16/11/2022)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - (ART. 79 COMMA 1 LETT. A) CCNL 16/11/2022)	
IMPORTO PER MAGGIORI OPERAZIONI PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI (16/11/2022)	
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G) - (ART. 79 COMMA 1 LETT. A) CCNL 16/11/2022)	
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA H) (ai sensi art. 67 comma 5 lettera a)	
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	4.427,87

Risorse stabili escluse dal limite - CCNL 219/2021 - ART. 79	1.913,60
INCREMENTO ART. 67 COMMA 1 LETTERA A) - DI 30 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	1.913,60
DIFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	1.244,00
ART. 79, COMMA 1, LETT. B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AN SERVIZIO AL 31/01/2018	1.774,50
DIFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79, COMMA 1, LETT. D) CCNL 16/11/2022	1.057,54
ART. 79, COMMA 1, LETT. D) CCNL 16/11/2022 - RISORSE PER IL CARICO DEL BILANCIO CORRISPONDENTI ALLE DIFFERENZE STIPENDIALI TRA 83 (GIUGNO) E 81 E TRA DI GIUGNO) E DI CON CORRENZA 17 APRILE 2023	5.245,89
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	11.255,93

Risorse variabili soggette al limite - CCNL 219/2021 - ART. 79	10.515,12
SPONSORI N. INVOCE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE ECC. - ART. 43 L. 48/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE	
RIPARMI DA PIANO DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) - ART. 79, COMMA 2, LETT. A) CCNL 16/11/2022	2.604,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - IGI - ART. 79, COMMA 3, LETT. A) CCNL 16/11/2022	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (20/16/2017)	318,12
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 50 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ...	
FRAGIONE DI RINA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D) - (ART. 79, COMMA 2, LETT. A)	7.593,00
MESSI INFORMATI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	
1% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 67 COMMA 3 LETTERA H) - (ART. 79, COMMA 2, LETT. B)	
OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA I)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	10.515,12

Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 219/2021 - ART. 79	60.599,00
ECCEZIONE FOGGIO ANNO PRECEDENTE - ART. 58 COMMA 1 - SOLO PROVVEDIMENTI DI PARTE STABILE - (ART. 67 COMMA 1 E COMMA 2)	
ECONOME FONDO STRAORDINARIO CONFILITE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA E)	
SPONSORI N. INVOCE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE ECC. - ART. 43 L. 48/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ART. 79 (NON ORDINARIAMENTE RESE)	
RIPARMI DA PIANO DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) - CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 3420/18	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROIEZIONI INTERNE DI LGS. 163/2006	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE DI LGS. 162/2018 (GAL 2018)	41.950,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 50 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - Incentivi per recupero della TFR e dell'IRU (art. 1 comma 1091 Legge di bilancio 2019 n. 102 del 27/07/2019)	15.100,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) -	
RISORSE STABILITE DA REGIONE E CITTÀ METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)	
ART. 79, COMMA 5, CCNL 16/11/2022 - 84,50 EURO A DIPENDENTE IN SERVIZIO AL 31/12/2018 (SOLO PER L'ANNO 2013, RELATIVE AL 2021 E 2022)	3.549,00
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	60.599,00

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	183.532,92
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	111.697,99
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	71.834,93

Decurtazioni	3.604,00
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE - ART. 9 COMMA 3 BIS D.L. 76/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 49 COMMA 3 QUINQUES DEL D.LGS. 165/2001)	
ALTRE DECURTAZIONI - (6009 per decurt. 2016 p.a. 79 v.)	15.619,00
TOTALE DECURTAZIONI	19.223,00

TOTALE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	164.309,92	si compila automaticamente
---	-------------------	----------------------------

EVENTUALE DECURTAZIONE DEL FONDO PER SUPERAMENTO LIMITE 2016 - ART. 23 COMMA 2 - D.LGS. 75/17	3.132,03
SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRAZIONE INTEGRATIVA	161.177,89

TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017

	ANNO 2016	ANNO 2023
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI (nel 2016 compreso dei differenziali professionali economiche)	103.755,00	183.532,92
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI		
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DEL 76/2010 (con segno meno)	3.604,00	3.604,00
INCREMENTO O DIMINUIZIONE DEL LIMITE A SEGUITO DI PARI AZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI		
TOTALE LORDO	100.151,00	164.309,92
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)		
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)	5.000,00	71.834,93
TOTALE VOCI ESCLUSE	5.000,00	71.834,93
SALDO FONDO SOGGETTO A LIMITE	95.151,00	92.474,99
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO	58.746,96	64.555,00
ESCLUSIONE DAL LIMITE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO CON PARTI DECURTAZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI - ART. 11 BIS COMMA 2 DEL D.L. 135/2018 (con segno meno)		
MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE		
ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 110 E ART. 90 DEL TUEL		
ESCLUSIONE DAL LIMITE DEGLI INCREMENTI DEL FONDO DEL PERSONALE STABILIZZATO SE PRELEVATO DAL LAVORO FLESSIBILE - ART. 11 DEL D.L. 135/2018 (con segno meno)		
FONDO STRAORDINARIO (E ALTRE VOCI ...)	3.650,00	3.650,00
ADDEBITAMENTO LIMITE EX ART. 33, COMMA 2, D.L. 34/2019 - SOLO PER I COMUNI IN CASO DI APPLICAZIONE NORMA		
LIMITE ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	157.547,96	160.679,99

DECURTAZIONE DA OPERARE

3.132,03	Se fondo riserva decurtazione
	Se maggiorata
	Se compila automaticamente la decurtazione di cui sopra

FONDO STABILE ANNO 2017	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2007 - (ART. 21 C.2 CCNL 2002-05)	56.021,00
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 22 CC. 1,2,7)	9.166,00
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4 CC. 1,4,3 PARTE FISSA)	3.210,00
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 4 CC. 2,4,7 PARTE FISSA)	11.334,00
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS. 165/2001	
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4 CCNL 2002-05 - N. 1 CCNL 2004-09	
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1999-2001)	566,00
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART. 15 C.1 N. 11 CCNL 1999-2001)	
INCREMENTO PER RIFORMAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 15 C.5 CCNL 1999-2001 PARTE FISSA)	
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSSIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	16.486,00
ALTRE RISORSE CON CARATTERE STABILE E DI CERTEZZA	96.755,00
TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2017	
SOLO ENTI CON DIRIGENZA - Riduzione per Posizioni Organizzative - Destinato 2017	
TOTALE UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017	96.755,00

DESCRIZIONE	2022	2023
SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA:	€ 161.679,19	€ 161.177,89
PARTE STABILE	€ 93.627,99	€ 90.063,77
PARTE VARIABILE	€ 68.051,20	€ 71.114,12

Utilizzo fondo risorse decentrate - art. 68 ccnl 2016/2018

DESCRIZIONE	2022	2023
TOTALE FONDO	€ 161.679,19	€ 161.177,89
PROGRESSIONE ECONOMICA ANNI PRECEDENTI (art. 80, co. 1 ccnl 2019/2021)	€ 26.881,86	€ 27.177,82
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art. 80 co. 1 ccnl 2019/2021)	€ 10.998,84	€ 10.903,94
INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (art. 31 ccnl 14/09/00 - art. 6 ccnl 05/10/01 - art. 80, co. 1 ccnl 2019/2021)		
INDENNITÀ EX VIII OF NON TITOLARE PO (art. 37 co. 4 ccnl 06.07.1995 - art. 80 co. 1 ccnl 2019/2021)		
TOTALE RISORSE GIÀ UTILIZZATE (ART. 68 COMMA 1)	€ 37.880,70	€ 38.081,76
RISORSE RESIDUE A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE	€ 123.798,49	€ 123.096,13

UTILIZZI PREVISTI		
NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE	€ 6.000,00	€ 4.600,00
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art. 80, co. 2, lett. a) ccnl 2019/2021)	€ 41.975,00	€ 42.347,48
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (art. 80, co. 2, lett. b) ccnl 2019/2021)	€ 5.877,49	€ 5.928,65
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO ART. 70-bis CCNL 2016/2018 (art. 80 co. 4 lett. d) ccnl 2019/2021)	€ 2.880,00	€ 3.720,00
INDENNITÀ DI TURNO, DI REPERIBILITÀ, COMPENSI ART. 24 CCNL 14/09/2000 (art. 80, co. 2, lett. d) ccnl 2019/2021)	€ 7.710,00	€ 0,00
COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ - ART. 84 CCNL 2019/2021 (art. 80 co. 2, lett. e) ccnl 2019/2021)	€ 9.200,00	€ 9.450,00
IND.TA' DI FUNZIONE ART. 56-SEXIES (art. 80 co. 2, lett. f) ccnl 2019/2021)	€ 0,00	€ 0,00
INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO ART. 56-QUATER (art. 80 co. 2, lett. f) ccnl 2019/2021)	€ 0,00	€ 0,00
RECUPERO EVASIONE IMU, TARI E TASI (COMMA 1091 LEGGE 145/2016)	€ 13.228,00	€ 15.100,00
INCENTIVO FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 D.LGS. 50/2016)	€ 36.928,00	€ 41.950,00

TOTALE UTILIZZI (ART. 80 COMMA 2)	€ 123.798,49	€ 123.096,13
TOTALE UTILIZZI COMPLESSIVO	€ 161.679,19	€ 161.177,89

VERIFICHE SULLA DESTINAZIONE DEL FONDO

	2022	2023
VERIFICA NUMERO 1	RISPETTATO	RISPETTATO
Somma Costituzione Fondo	€ 161.679,19	€ 161.177,89
Somma Utilizzo Fondo		

	RISPETTATO	RISPETTATO
VERIFICA NUMERO 2	RISPETTATO	RISPETTATO
Totale progressioni orizzontali storiche	€ 26.881,86	€ 27.177,82
Totale previsione nuove progressioni	€ 6.000,00	€ 4.600,00
Totale parte stabile	€ 93.627,99	€ 90.063,77

	RISPETTATO	RISPETTATO
VERIFICA NUMERO 3	RISPETTATO	RISPETTATO
Totale risorse variabili	€ 68.051,20	€ 71.114,12
Esclusioni per il calcolo (spec. Disposizione di legge, mesi notificatori, personale case da gioco)		
Base di calcolo	€ 68.051,20	€ 71.114,12
Calcolo della quota prevalente (almeno il 50%)	€ 34.025,60	€ 35.557,06
Totale delle lettere a), b), c), d), e), f)	€ 67.642,49	€ 61.446,14

	RISPETTATO	RISPETTATO
VERIFICA NUMERO 4	RISPETTATO	RISPETTATO
Totale risorse variabili	€ 68.051,20	€ 71.114,12
Esclusioni per il calcolo (spec. Disp. Di legge, mesi notificatori, personale case da gioco)	€ 50.156,00	€ 57.050,00
Base di calcolo	€ 17.895,20	€ 14.064,12
Calcolo del 30%	€ 5.368,56	€ 4.219,24
Somma destinata a performance individuale	€ 5.877,49	€ 5.928,65