

Ipotesi Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Pressana
per gli anni 2023 – 2025

il giorno 05 del mese di DICEMBRE in esecuzione della Deliberazione di Giunta Comunale n. 61
del 30/12/2022, immediatamente eseguibile, ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta da:

Presidente, Massimo Di Marco
Responsabile area Affari Generali Angelica Rosestolato
Responsabile Area Contabile Nadia Buselli
Responsabile Area tecnica Luca Galbero

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria – Renata Lanaro

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di C.C.D.I. normativo Triennio 2023-2025 del personale dipendente del Comune di Pressana.

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Pressana e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 01/01/2023, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. La sua durata è triennale salvo:
 - a. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge od contratto nazionale.

Art. 2

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

CISE PD








**Ipotesi Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Pressana
per gli anni 2023 – 2025**

2. Salva diversa vigente disposizione legislativa¹, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento nel vincolo massimo previsto dai vincoli di legge. Sono esclusi dal citato limite i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziare previste dal vigente CCNL.
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 5 comma 3 lett.i) del CCNL 16.11.2022 del comparto funzioni locali.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 55, comma 6 del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.
10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative secondo il presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
11. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, purché sia stato rilasciato un attestato finale, secondo quanto previsto dal comma 7 del presente articolo.

Art. 3

Disciplina del lavoro straordinario

1. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.
2. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.

CISLFP
H

OR

Luigi

Severino

AR

**Ipotesi Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Pressana
per gli anni 2023 – 2025**

3. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio ai sensi delle disposizioni vigenti.

Art. 4

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma 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 videotermini.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 5

Conferimento degli incarichi di Elevata Qualifica

1. Il nuovo assetto degli incarichi di elevata qualificazione, secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 16.11.2022, entrerà in vigore dall'approvazione delle medesime.

Art. 6

Retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualifica

1. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ saranno oggetto di contrattazione integrativa, così come previsto dall'art. 7 4° comma lettera V) del CCNL 16.11.2022

Art. 7

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.



**Ipotesi Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Pressana
per gli anni 2023 – 2025**

**Art. 8
Indennità condizioni di lavoro.**

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 84 bis, del CCNL 16.11.2022, sono confermate nella misura di euro 3,00 al giorno per effettiva esposizione al rischio.
2. 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.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1. ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
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 CCNL 16.11.2022.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

**Art. 9
Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità**

Si da atto che presso il Comune di Pressana l'orario di lavoro non si articola in turni.

Si da atto inoltre che presso il Comune di Pressana, in considerazione del numero di personale dipendente non viene svolto il servizio di reperibilità.

**Art. 10
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

1. Il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità già conferiti da questa Amministrazione è definito nella misura di un massimo di Euro 3.200,00 annui;
2. L'indennità disciplinata dall'art. 84, del CCNL 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale dell'Area Istruttori-
3. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna negli atti assunti	max	15 punti
2)	Complessità dell'attività	max	15 punti
3)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
Punteggio		max	45 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

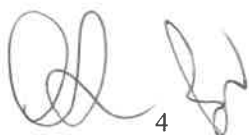
Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.

La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.

La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

4. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di area, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Le schede di pesatura

CISLFP
✱


4





**Ipotesi Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Pressana
per gli anni 2023 – 2025**

sono stabilite dai responsabili di settore. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.

5. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

- somma a disposizione (A)
- somma dei punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 10 punti (B)
- punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 10 (C)

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$$A/B \cdot C$$

6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
7. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008 ed i permessi sindacali. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.
9. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
10. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.
11. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente.
12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso)

Art. 11

Progressione economica orizzontale nell'ambito dell'Area

1. Per l'anno 2023 le parti concordano la non applicazione del seguente istituto al fine di garantire l'erogazione degli istituti economici concordati.
2. Le parti concordano inoltre che la definizione dei criteri generali per l'applicazione dei nuovi differenziali stipendiali saranno definiti nella successiva sessione negoziale per l'anno 2024

Art. 12

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016 e art. 45, del D. Lgs. n. 36/2023);
 - incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018);

CISLFP
JP

fu

A

fu

fu

**Ipotesi Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Pressana
per gli anni 2023 – 2025**

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

Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCI è la seguente:

- € 8.000,00, (incentivi tecnici) risorse finalizzate ai compensi previsti dall'art. 45, del D. Lgs. n. 36/2023, escluse dal limite del Fondo risorse decentrate previsto dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, come affermato dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie con propria pronuncia n. 6/2018/QMIG.
3. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 si rinvia al regolamento approvato in sede di approvazione del Contratto decentrato anno 2018.
4. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 80, comma 2, lett. g) del CCNL del 16.11.2022, sono considerate economie di bilancio.
5. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art.3 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio previo confronto tra le parti negoziali

**Art. 13
Premi correlati alla performance**

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 16.11.2022 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza) è destinato ai premi correlati alla performance.
2. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
3. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
4. Preso atto dei primi tre commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance:

RISORSE RESIDUE	DESTINAZIONE	Performance individuale	Performance collettiva
STABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	<u>30</u> INDIVIDUALE	<u>70</u> % COLLETTIVA
VARIABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	30 % INDIVIDUALE	70% COLLETTIVA

5. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 81 comma 2 CCNL 16.11.2022 si conviene di assegnare alla performance individuale il 30% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
6. Le risorse sono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022.
7. Ad una percentuale del 10% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale.
8. L'erogazione della quota di produttività residua (individuale e collettiva) dovrà avvenire mediante compilazione da parte del responsabile di area delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione

**Ipotesi Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Pressana
per gli anni 2023 – 2025**

dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione;

9. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
10. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

**Art. 14
Disposizione finale**

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

Letto, confermato e sottoscritto

Li 05/12/2023

Per la delegazione Trattante di parte pubblica:

Di Marco Massimo – Presidente Delegazione Trattante

Rosestolato Angelica - responsabile Area Affari generali

Buselli Nadia - Responsabile Area contabile

Galbero Luca - Responsabile Area tecnica

Lanaro Renata - R.S.U

Per la delegazione trattante di parte sindacale

MURELLI IVAN CISL FP

FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE - COSTITUZIONE

ANNO 2023

DESCRIZIONE	ANNO 2016	ANNO 2023
Risorse stabili soggette al limite		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2004 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05 e ART 32 COMMI 1,2 E 7)	31.345,72	31.345,72
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)		
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	3.374,90	
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)		1.096,29
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)		
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)		
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)		
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 67, C. 2, Lett. C)	931,97	2.138,01
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017		
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI		
Totale risorse stabili soggette al limite	35.652,59	34.580,02
Risorse stabili NON soggette al limite		
INCREMENTO FONDO (CCNL 2016-2018 ART. 67, C. 2, Lett. A - Euro 83,20*8 dipendenti al 31.12.2015)		665,60
RIDETERMINAZIONE PER DIFFERENZIALI PEO- (CCNL 2016-2018 ART. 67, C. 2, Lett. B)		
INCREMENTO FONDO DIFF PEO (CCNL 2019-2021 ART. 79, C. 1, Lett. B - Euro 84,50 *7 dipendenti in servizio alla data del 31.12.2018)		591,50
INCREMENTO FONDO (CCNL 2019-2021 ART. 79, C. 1, Lett. D - importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76)		694,85
INCREMENTO FONDO DIFF PEO (CCNL 2019-2021 ART. 79, C. 1-bis, differenze stipendiali tra B3 e B1		0,00
Totale risorse stabili NON soggette al limite	0,00	1.951,95
TOTALE RISORSE STABILI	35.652,59	36.531,97
Risorse variabili soggette al limite		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67, C. 3, Lett. A) Se attività ordinariamente rese		
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 67, C. 3, Lett. C)		
SCELTE ORGANIZZATIVE, GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA (Performance) art. 79 co. 2 lett c + art. 81 co. 4 CCNL 2019/2021		
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 79 co. 2 lett. b)		
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 79, C 2, Lett. a)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)		
FONDO PROGETTAZIONI (ante D. Lgs. 50/2016)		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE		
Totale Risorse variabili soggette al limite	0,00	0,00
Risorse variabili NON soggette al limite		

CISC FD

ALIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	3.016,57	
INCREMENTO FONDO (ART. 79, C. 5, Lett. B - Euro 84,50 *7 dipendenti in servizio alla data del 2018) anni 2021 e 2022		1.183,00
CONSORIAZZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67, C. 3, Lett. Se attività NON ordinariamente rese		
INCREMENTO ART. 79, co. 3 (0,22% MONTE SALARI 2018) 243.413,00		535,50
INCREMENTO ART. 79, co. 5 (0,22% MONTE SALARI 2018) anno 2022 243.413,00		535,50
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE		8.000,00
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	3.016,57	10.254,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	3.016,57	10.254,00
Risorse soggette al limite (stabile + variabili)	35.652,59	34.580,02
risorse non soggette al limite	3.016,57	12.205,95
Posizioni Organizzative (Retribuzione di Posizione + Risultato)	36.750,00	36.750,00
TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE (comprehensive di P.O.)	72.402,59	71.330,02
Risorse non soggette al limite (stabile + variabili)	3016,57	12205,95
FONDO LAVORO STRAORDINARIO di competenza 2023 (non soggetto al limite)		

C/152 FP
H

1/du

2

RR

BU

UTILIZZO DEL FONDO 2023 (art. 80 C.C.N.L. 2019/2021)

1999/2020		Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)	€	15.535,06
2021		Progressioni Economiche Orizzontali 2021	€	1.086,50
2023		Differenza costo fasce peo 2021	€	694,85
2023		Differenze stipendiali tra B3 e B1	€	-
2023		Indennità di Comparto (art.33 CCNL 22/01/2004)	€	3.432,42
2023		Indennità condizioni di lavoro	€	1.150,00
2023		Indennità di responsabilità	€	3.200,00
2023		Performance individuale	€	1.852,15
2023		Performance organizzativa	€	9.580,99

Totale Parte Fissa

€ 36.531,97

Art. 80 co. 2 lett. b)	Performance individuale	€	2.253,85
art. 80 co.2 lett. g)	Incentivi funzioni tecniche	€	8.000,00

Totale Parte Variabile

€ 10.253,85

€ 46.785,82

fondo lavoro straordinario

-

RESSANA, 05/12/2023

C/FP