



**COMUNE DI PRESSANA**

*Provincia di Verona*

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
E RELAZIONE TECNICO-  
FINANZIARIA  
DEL CONTRATTO DECENTRATO  
INTEGRATIVO ANNO 2024**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

|  |  |  |
|--|--|--|
| <b>Data di sottoscrizione</b>  |  | Ipotesi di contratto sottoscritta in data 10.12.2024   |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>  |  | Anno 2024  |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>  |  | Parte Pubblica:<br>Di Marco Massimo, segretario comunale – Presidente<br>Dal Lago Marta, responsabile area affari generali<br>Buselli Nadia, responsabile area contabile<br>Galbero Luca, responsabile area tecnica<br>RSU:<br>Lanaro Renata<br>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:<br>FP CGIL -CISL FP- UIL FP<br>Nessuno presente  |
| <b>Soggetti destinatari</b>  |  | Personale dipendente (non dirigente)   |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>                                    |  | a) ipotesi CCDI2023/2025<br>b) Utilizzo risorse decentrate anno 2024   |
| <b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b> | <b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>   | <b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</b><br>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di Revisione   |
|  |  | <b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</b>  |
|  | <b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>   | <b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</b><br><i>Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, insieme al Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, è stato approvato per l'anno 2024 con deliberazione di Giunta n. 21 del 19/03/2024 mentre il Piano Esecutivo di gestione PEG 2024-2026 (parte finanziaria) con delibera di GC n. 16 del 20/03/2024.</i> |
|  |  | <b>È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)?</b><br><i>Si. Con delibera di Giunta n. 10 del 30/01/2024 è stato confermato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. (2024/202).</i>   |
|  |  | <b>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013?</b><br><i>Sì, per quanto di competenza.</i>  |
|  | <b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b><br><i>Il nucleo di valutazione a consuntivo validerà il raggiungimento degli obiettivi previsti nel PIAO (Piano Performance e PEG)</i> |  |

## Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- 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

Alla luce dell'art. 7, C.4, del CCNL 2019/2021 il presente CCI, suddiviso per articoli, disciplina

---

Art. 1 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 2 Formazione ed aggiornamento professionali

---

Art. 3 Disciplina del lavoro straordinario

---

Art. 4 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

---

Art. 5 Conferimento degli incarichi di Elevata Qualifica

Art. 6 Retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualifica

---

Art. 7 Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

Art. 8 Indennità condizioni di lavoro.

---

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

Art. 10 Risorse destinate all'esercizio di compiti di responsabile di procedimento o specifiche responsabilità.

Art. 11 Progressione economica orizzontale nell'ambito dell'Area.

Art. 12 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

Art. 13 Premi correlati alla performance

Art. 14 Disposizione finale

---

## Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

### a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

*Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2024 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:*

- Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, disagiate o esposte a rischi, in applicazione dell'articolo 84 bis, del CCNL 16.11.2022 sono confermate nella misura di euro 3, e sono commisurate ai giorni di effettivo svolgimento di tali attività;

- 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 ed è definita nella misura di €. 3.200,00;

Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati criteri relativi al Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna negli atti assunti – alla complessità dell'attività – e alla Responsabilità gestionale. Le schede di pesatura sono stabilite dai responsabili di settore.

- Risorse per specifiche disposizioni di legge si riferiscono a "incentivi funzioni tecniche" (ar. 113 D.Lgs 50/2016 – art. 45 D.Lgs 36/2023) previsto per l'anno 2024 in Euro 5.000,00 erogati secondo le modalità previste negli appositi regolamenti comunali con atto del Responsabile di settore o del Segretario comunale per titolari di incarico di EQ.

- Premi correlati alla performance: le risorse per la performance individuale ammontano a Euro 3.024,79 mentre per la performance organizzativa Euro 7.057,83. Le risorse vengono ripartite mediante compilazione di schede di valutazione da parte dei responsabili di area secondo il vigente sistema di valutazione della performance. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 81 comma 2 CCNL 16.11.2022 si è convenuto di assegnare alla performance individuale il 30% delle risorse complessive di cui al presente articolo. 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.

| <b>UTILIZZO DEL FONDO 2024 (art. 80 C.C.N.L. 2019/2021)</b> |                           |   |                         |                    |
|---|---------------------------|---|-------------------------|--------------------|
| <b>FISSA</b>  | 1999/2020                 | Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)           | € 15.535,06             |                    |
|   | 2021                      | Progressioni Economiche Orizzontali 2021            | € 1.086,50              |                    |
|   | 2024                      | Costo progressione orizzontale nuovo personale      | €. 1.602,72             |                    |
|   | 2024                      | Recupero progressioni orizzontali personale cessato | €. 448,98               |                    |
|   | 2024                      | Progressioni Economiche orizzontali 2024            | €. 3.000,00             |                    |
|   | 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)      | € 3.313,45              |                    |
|   | 2023                      | Indennità condizioni di lavoro                      | € 1.150,00              |                    |
|   | 2023                      | Indennità di responsabilità                         | € 3.200,00              |                    |
|   | 2023                      | Performance individuale                             | € 2.136,49              |                    |
|   | 2023                      | Performance organizzativa                           | € 7.057,83              |                    |
|   | <b>Totale Parte Fissa</b> |   |                         | <b>€ 36.531,97</b> |
|   |                           | Art. 80 co. 2 lett. b)                              | Performance individuale | €. 888,30          |
|   | art. 80 co.2 lett. g)     | Incentivi funzioni tecniche                         | € 5.000,00              |                    |
| <b>VARIABILE</b>  | Art. 79 c.2 lett c)       | Progetto obiettivo                                  | €. 1.000,00             |                    |
|   |                           |   |                         |                    |
|   |                           |   |                         |                    |
|   |                           |   |                         |                    |
|   |                           |   |                         |                    |
| <b>Totale Parte Variabile</b>                               |                           |   | <b>€ 6.888,30</b>       |                    |
|   |                           |   | <b>€ 43.420,27</b>      |                    |
| <b>fondo lavoro straordinario</b>                           |                           |   | <b>-</b>                |                    |

**b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:**

*Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi.*

**c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:**

*Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.*

*I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009.*

**d) 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'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):**

*Il contratto integrativo in esame prevede l'attribuzione di nuove Progressioni economiche orizzontali per l'anno 2024 quantificate in Euro 3.000,00 da destinare all'interno delle aree.*

L'art. 11 del contratto 2023/2025 viene modificato, sostituendolo con il seguente testo:

- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori presenti alla data del 1° gennaio che non abbiano beneficiato negli ultimi 3 anni di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza della progressione economiche effettuate;
- b) per i dipendenti venuti in mobilità si tiene conto anche delle progressioni economiche effettuate presso l'ente di provenienza negli ultimi 3 anni;
- c) i differenziali stipendiali sono attribuiti fino a concorrenza del seguente numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva
- d) per l'anno 2024 e a seguire, il numero dei differenziali è definito in base a una percentuale nell'ambito di ciascuna area pari al 50% rispetto al totale personale avente i requisiti alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, in ciascuna area, nel rispetto del limite delle risorse stanziato dall'Amministrazione, anche in considerazione dell'impatto delle eventuali progressioni del personale assunto mediante mobilità tra enti;
- e) la graduatoria viene definita in base ai seguenti criteri:  
fattore 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, nel senso che negli ultimi 4 anni può mancare una sola valutazione;  
per i dipendenti venuti in mobilità si acquisiscono le valutazioni dell'ente di provenienza, le quali saranno di volta parametrize a quelle vigenti nel Sistema di

valutazione dell'ente;

Il punteggio medio complessivo ottenuto determina un valore rapportato al 60% ovvero punti 60.

fattore 2: **esperienza professionale**. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo o equivalenti, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

Peso percentuale di ponderazione pari al 40% ovvero punti 40 così ottenuto: anzianità maturata a decorrere dall'ultima progressione economica o differenziale punti 4/anno per un massimo di 10 anni.

A parità di punteggio, al fine della determinazione della graduatoria e dell'attribuzione della progressione economica, si considera in ordine:

- maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- maggior numero di anni con il medesimo differenziale stipendiale/ categoria economica di inquadramento.
- in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di servizio complessiva ed a tempo indeterminato nella Pubblica Amministrazione
- in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità complessiva di servizio a tempo indeterminato nell'Ente di appartenenza.
- in caso di ulteriore parità, l'età anagrafica del/la dipendente, attribuendo la progressione al/la dipendente più anziano/a di età.

**Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:**

Dalla sottoscrizione del contratto integrativo, essendo previste somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel Piano della Performance e congiunti al Piano Esecutivo di Gestione (per la parte finanziaria) ci si attende un accrescimento ed una migliore organizzazione dei servizi esistenti

**Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:**

|  |
|--|
|  |
|--|

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato con determinazione dell’Area Contabile n. 216 del 10.12.2024 come dimostrato nell’allegato A).

**Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità**

**Risorse storiche consolidate**

La parte “stabile” del fondo per le risorse decentrate è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti in Euro 31.345,72 quale importo consolidato al quale poi saranno applicate le decurtazioni e gli incrementi previsti da precedenti disposizioni contrattuali.

**Incrementi con carattere di certezza e stabilità**

|  |               |
|--|---------------|
| Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato dal servizio (Art. 79 comma 1 CCNL 16.11.2022 - Art. 67 comma 2 lett. C) CCNL 21.05.2018) | Euro 2.138,01 |
| Incremento Euro 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2018 (Art. 79 comma 1 lett. B) CCNL 16.11   | Euro 591,50   |

|   |               |
|---|---------------|
| Rideterminazione per invicremento stipendio   | Euro 1.096,29 |
| Incremento Euro 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015 (Art. 79 comma 1 CCNL 16.11.2022 – Art. 67 comma 2 lett. A) CCNL 21.05.2018 | Euro 665,60   |
| Incremento fondo Art. 79 c.1, lett. D – differenze tra incrementi a reime di cui all'art. 76 per il personale in servizio                       | Euro 694,85   |

### Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

|   |               |
|---|---------------|
| Incentivi per funzioni tecniche (Art. 113 D.Lgs. 50/2016 – art. 76 D.Lgs. 56/2017)            | Euro 5.000,00 |
| Economie fondo anno precedente  | Euro 352,80   |
| Scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva (performance) art. 79 c.2 lett. c) | Euro 1.000,00 |
| Incremento art. 79 comma 5 (0,22% monte salari 2018)  | Euro 535,50   |
|   |               |

### Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

Voce non presente

### Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

| DESCRIZIONE       | ANNO 2024      |
|-------------------|----------------|
| RISORSE STABILI   | Euro 36.531,97 |
| RISORSE VARIABILI | Euro 6.888,30  |
| <b>totale</b>     | Euro 43.420,27 |

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

Voce non presente

## **Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa**

### **Sezione I – Destinazione non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto integrativo sottoposto a certificazione**

Non vengono regolate dal presente contratto somme per un totale di Euro 19.987,65 relative all'indennità di comparto del personale dipendente pe Euro 3.313,45 e a progressioni economiche pregresse per Euro 16.674,20.

### **Sezione II – Destinazione specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi Euro 26.036,99 per l'anno 2023 così suddivise:

| DESCRIZIONE                                | IMPORTO ANNO 2023 |
|--|-------------------|
| Indennità particolari condizioni di lavoro | Euro 1.150,00     |
| Specifiche responsabilità                  | Euro 3.200,00     |
| Incentivi funzioni tecniche                | Euro 5.000,00     |
| Performance individuale                    | Euro 3.024,79     |
| Performance organizzativa                  | Euro 7.057,83     |

## **Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronti**

### **Schema generale riassuntivo di costituzione del fondo anno 2016 e confronto con il corrispondente Fondo anno 2024**

Il confronto fondo 2016 e fondo 2024 è esposto nell'allegato A).

## **Modulo IV – Compatibilità economico – finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio Anno 2024.**

### **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 programmatoria delle gestione.**

Il totale del fondo come costituito con determinazione dell'Area Contabile n.216 del 10.12.2024, trova copertura nel Bilancio di Previsione 2024/2026, nei relativi capitoli di competenza del personale dell'anno 2024 e con imputazione all'esercizio 2025 delle somme che saranno esigibili a seguito di valutazione (f.p.v.).

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

E' stato introdotto dal 2017 l'art. 23 co. 2 del D.Lgs. 75/2017 che prevede che l'ammontare complessivo del salario accessorio annuale del personale dipendente (con esclusione delle voci non rilevanti) non può superare quello dell'anno 2016.

Il vincolo dettato dalla sopraindicata normativa è stato rispettato anche per l'anno 2024.

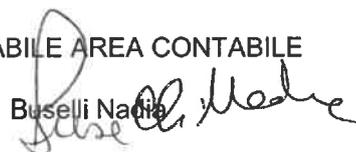
**Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse destinazioni del Fondo**

Il finanziamento relativo al Fondo per l'anno 2024 trova copertura negli appositi capitoli di bilancio dell'anno 2024 afferenti il salario accessorio ed i relativi oneri previdenziali ed assistenziali del personale dipendente suddivisi per servizi.

Pressana, 11.12.2024

IL RESPONSABILE AREA CONTABILE

Buselli Nadia



All. A)

## FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE - COSTITUZIONE

ANNO 2024

DESCRIZIONE

ANNO  
2016ANNO  
2024**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   |                  |                  |
| <b>Totale risorse stabili soggette al limite</b>   | <b>35.652,59</b> | <b>34.580,02</b> |

**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            |
| <b>Totale risorse stabili NON soggette al limite</b>   | <b>0,00</b> | <b>1.951,95</b> |

**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 ordinarariamente 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      |             | 1.000,00        |
| 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  |             |                 |
| <b>Totale Risorse variabili soggette al limite</b>  | <b>0,00</b> | <b>1.000,00</b> |

**Risorse variabili NON soggette al limite**

|   |                  |                  |
|---|------------------|------------------|
| ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)   | 3.016,57         | 352,80           |
| INCREMENTO FONDO (ART. 79, C. 5, Lett. B - Euro 84,50 *7 dipendenti in servizio alla data del 31.12.2018) anni 2021 e 2022            |                  |                  |
| SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67, C. 3, Lett. A) Se attività NON ordinarariamente 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  |                  |                  |
| INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE   |                  | 5.000,00         |
| <b>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</b>  | <b>3.016,57</b>  | <b>5.888,30</b>  |
| <b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>   | <b>3.016,57</b>  | <b>6.888,30</b>  |
| Risorse soggette al limite (stabile + variabili)  | 35.652,59        | 35.580,02        |
| risorse non soggette al limite  | 3.016,57         | 7.840,25         |
| Posizioni Organizzative (Retribuzione di Posizione + Risultato)   | 36.750,00        | 36.750,00        |
| <b>TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE (comprenditive di P.O.)</b>  | <b>72.402,59</b> | <b>72.330,02</b> |

Risorse non soggette al limite (stabile + variabili)

3016,57

7840,25

FONDO LAVORO STRAORDINARIO di competenza 2023 (non soggetto al limite)

