



Città di Oppeano

Provincia di Verona

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2021/2023 E PARTE ECONOMICA ANNO 2021

Addì TRENTA DICEMBRE 2021 tra la delegazione di parte datoriale:

FREDDO LEDA – Presidente – Responsabile dell'Area Segreteria/Affari Generali

FREDDO ADRIANO – Componente – Responsabile dell'Area Economico Finanziaria

e

la delegazione sindacale composta da:

le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:

OLIVATO MAURIZIO

OO.SS. - CISL FPS

MANCUSO GIACOMO

OO.SS. - CSA R.A.L.

BOGNIN MARCO

OO.SS. - UIL-FPL

- si prende atto che in data 22/12/2021 è stato sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo parte normativa per il triennio 2021/2023 e parte economica anno 2021.
- si prende atto che con la D.G.C. n. 164 del 29/12/2021, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato autorizzato il Presidente di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo del contratto collettivo integrativo per il triennio 2021-2022-2023 (parte normativa) e anno 2021 (parte economica) sottoscritta in data 22/12/2021.
- pertanto si conviene e si stipula definitivamente l'accordo come segue:

PREMESSA

La contrattazione collettiva integrativa è finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la prioritaria salvaguardia degli interessi dell'utenza.

Per tali fini, la parte pubblica e la parte sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.

Il presente contratto collettivo integrativo viene predisposto in attuazione del D.lgs 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni, che qui si danno per integralmente applicate.

UILFPL

CISLFP

CSA RAL

Art. 1 Oggetto e obiettivi

Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dai contratti di lavoro.

La materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetto e con le procedure negoziali stabilite dalla legge e dai contratti di lavoro.

Art. 2 Ambito di applicazione

Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale dipendente, esclusi i dirigenti, in servizio presso il Comune di OPPEANO con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato (con durata minima di almeno 6 mesi), in servizio alla data del 1° gennaio 2021 o successivamente. Trova altresì applicazione nei confronti del personale cessato dal servizio, con diritto alla pensione, nell'arco di vigenza del presente accordo, nonché per il personale comandato e distaccato.

Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso limitatamente alle materie/istituti oggetto del presente accordo e a tutti gli istituti oggetto di contrattazione integrativa che con il presente accordo vengono disciplinati.

Ai sensi dell'art 8, comma 7, del C.C.N.L. 21/05/2018 del comparto Funzioni Locali, il presente contratto collettivo integrativo (C.C.I.) conserva la propria efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Art. 3 Durata – Revisione

Il presente C.C.I. ha durata triennale dal 1/1/2021 al 31/12/2023, salvo:

- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni di utilizzo.

Nelle more della rinegoziazione, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Art. 4 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. M, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 36 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento di informazione e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;

CISLFP


UILFPL


CSA RAL




- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress-lavoro e agli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 5 Risorse decentrate

L'Amministrazione Comunale, con cadenza annuale ed in applicazione delle norme del C.C.N.L. che disciplinano la composizione e l'integrazione delle parti stabile e variabile delle risorse decentrate, predispone gli atti di propria competenza, necessari ai fini della composizione del relativo fondo.

Dall'anno 2022 e successivi, l'Amministrazione predisporrà i prospetti relativi alla composizione del fondo in tempo congruo al fine di garantire la sessione negoziale per l'applicazione di tutti gli istituti economici del salario accessorio previsti dal C.C.N.L. di comparto.

Entro il mese di maggio di riferimento l'Amministrazione Comunale predisporrà il prospetto per la ripartizione definitiva del fondo delle risorse decentrate e lo trasmetterà ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del C.C.N.L. del 21/05/2018 delle Funzioni Locali.

Art. 6

Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo

I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo, sono specificate negli articoli seguenti.

Art. 7

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

I premi correlati alla performance organizzativa e individuale vengono erogati a consuntivo, sulla base dei criteri previsti dal vigente sistema di valutazione.

La valutazione viene effettuata annualmente ed il risultato viene riportato nella scheda individuale di valutazione.

Entro dieci giorni dal ricevimento della scheda il dipendente può presentare eventuali reclami al Segretario Comunale, il quale sentito l'interessato, eventualmente assistito dalla rappresentanza sindacale di riferimento, entro i successivi dieci giorni assume le proprie decisioni, che vengono formalmente comunicate all'interessato.

La valutazione organizzativa ed individuale viene effettuata dal Responsabile dell'Area/Settore a cui è assegnato il personale dipendente.

La quota massima di personale valutato, a cui attribuire la maggiorazione del premio individuale previsto dall'art. 69, comma 1, del C.C.N.L. del 21/05/2018 del Comparto Funzioni Locali, viene fissata nel 10% dei dipendenti, rispetto al personale complessivamente valutato, arrotondato all'unità superiore se la frazione supera lo 0,5%. La misura di detta maggiorazione viene fissata nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti.

La quota del fondo delle risorse decentrate da destinare alla performance viene fissata nella quota del 70% per la performance organizzativa e del 30% per la performance individuale.

La parte del fondo da destinare ai premi correlati alla performance viene ripartita in misura direttamente proporzionale al punteggio riportato nella scheda di valutazione individuale.

Fermo restando che la presenza in servizio non costituisce elemento diretto di valutazione, ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance, l'incidenza del periodo lavorato rispetto all'apporto del singolo dipendente nel perseguimento degli obiettivi viene considerato nella valutazione individuale.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i premi correlati alla performance possono essere erogati in misura non direttamente proporzionale alla percentuale del rapporto di lavoro rispetto a quello a tempo pieno.

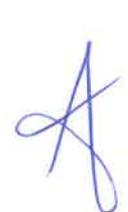
I premi correlati alla performance vengono erogati, pro-quota, anche al personale a tempo determinato che abbia svolto almeno sei mesi continuativi di servizio.

CISLFP


CSA RAL


Art. 8

UILFPL

**Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro
di cui all'art. 70-bis, nonché la definizione dei criteri generali per la loro attribuzione**

L'indennità è riferita alle **condizioni di lavoro** che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

- **Euro 1,50** al giorno al personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano, in modo diretto e continuo, l'esercizio di trasporto con automezzi, macchine operatrici complesse, mezzi meccanici ed altri veicoli per il trasporto di materiale o persone a contatto, sempre in modo diretto e continuo, con catrame o bitumi, nonché attività di manutenzione stradale, cigli stradali e di segnaletica stradale in presenza di traffico, con mansioni di natura prevalentemente manuale, attività cimiteriali inerenti rimozioni e seppellimento di salme;

La misura dell'indennità riferita al **maneggio valori** è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

- **Euro 1,00** al giorno per maneggio valori da euro 1.000 a euro 10.000,00 annui.

Ogni responsabile di Area/Settore individua all'inizio di ogni anno il personale a cui vanno attribuite le indennità di cui al presente articolo che sono corrisposte solo per i periodi di effettiva presenza in servizio.

La corresponsione degli importi relativi alle indennità di cui al presente articolo viene effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

Le indennità di cui al presente articolo sono incompatibili con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21/05/2018.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate alla performance finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 9

Indennità di turno

L'indennità di turno di cui all'art. 23 del CCNL 21/05/2018 risponde al fine di compensare interamente al personale turnista il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro. Tale indennità è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

Ai fini della corresponsione dell'indennità di turno, le prestazioni lavorative devono essere distribuite nell'arco del mese in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni, che vengono effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e ove necessario, anche notturno.

I turni notturni non possono, comunque, essere superiori a 10 nel mese. In ogni caso, sono fatte salve le eventuali esigenze eccezionali, dovute a calamità o eventi naturali.

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

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

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

- per *turno notturno* si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle 22:00 alle ore 06:00 del giorno successivo; per *turno notturno-festivo* si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22:00 del giorno prefestivo alle ore 06:00 del giorno festivo e dalle ore 22:00 del giorno festivo alle ore 06:00 del giorno successivo;

- i valori dell'indennità di turno sono stabiliti dall'art. 23, comma 5, del CCNL 21/05/2018;

Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte con le risorse previste dall'art. 67 del CCNL 21/05/2018, che si occupa della costituzione del "Fondo risorse decentrate".

Sono escluse dalla effettuazione di turni notturni le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Possono, a richiesto, essere esclusi dalla effettuazione di turni notturni, i dipendenti che si trovano in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4, del CCNL del 21/05/2018 e cioè i soggetti che beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs n. 151/2001 e ss.mm.ii; i soggetti impegnati in attività di volontariato; i soggetti che si trovano in situazione di necessità progetti terapeutici di recupero dallo stato di tossicodipendenza e di alcolismo cronico. Sono interessati dalla turnazione i dipendenti dell'Area di Vigilanza.

Art. 10

Utilizzo dei proventi delle violazioni al Codice della Strada (art. 56, quater, CCNL 21/05/2018)

In applicazione dell'art 208 del Codice della Strada, approvato con D.Lgs. n. 285/1992, verrà determinata annualmente, con delibera di Giunta Comunale, la somma da destinarsi a finalità di previdenza integrativa per i dipendenti della Polizia Locale.

Allo scopo di cui al comma precedente viene riconosciuto uno specifico fondo per il personale interessato al quale è destinato un ammontare annuo pari alla somma del 6% della quota indicata dall'art. 208 al primo capoverso del comma 4, riferita alle violazioni incassate dell'anno solare precedente ed eventualmente diminuita secondo previsione di legge, nonché delle somme spettanti per spese sostenute. Tale percentuale si intende confermata anche per gli anni a seguire in mancanza di specifico e diverso accordo. I contributi datoriali di previdenza integrativa sono versati al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. È fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali, qualora ammesso.

L'Ente si impegna ad approvare le disposizioni regolamentari relativamente al presente articolo entro il termine del 31/12/2021.

Art. 11

Indennità servizio esterno per il personale della Polizia Locale

L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21/05/2018 compete al personale di polizia locale che in via continuativa e quindi non in maniera saltuaria o occasionale rende effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi esterni di vigilanza in strada e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

Il beneficio in rassegna compete per i servizi che contemporaneamente presentano i seguenti requisiti:

- organizzazione in turni, sulla base di ordini formali espletati all'esterno e di durata minima di tre ore continuative.

I servizi sono qualificati come esterni quando sono svolti istituzionalmente al di fuori della struttura sede abituale, attività lavorative esclusivamente in ambiente esterno, con ciò individuando quale unico parametro di riferimento la condizione di operare all'esterno di immobili.

L'indennità di cui al presente comma è quantificata come segue:

Attività	Importo giornaliero
Svolgimento di servizi esterni in orario diurno	Euro 1,30
Svolgimento di servizi esterni in orario notturno o festivo	Euro 3,00
Svolgimento di servizi esterni in orario notturno-festivo	Euro 4,00

Il responsabile dell'area dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti: nominativi e numero dei servizi effettuati distinti per periodo (diurno, notturno, festivo ecc.).

La presente indennità:

- è **cumulabile** con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, del CCNL 21/05/2018;
- è **cumulabile** con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è **cumulabile** con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- **non è cumulabile** con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 8.

CCSLFP
2

UILFPL

CGIA RAL

5

La corresponsione degli importi relativi a tale indennità viene effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate alla performance finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 12

Indennità di funzione (ex 56 sexies CCNL 21/05/2018)

Al personale della Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa può essere attribuita, ai sensi dell'art. 56-sexies del CCNL, l'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, tenendo conto delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.

L'indennità di cui al presente articolo è direttamente connessa alle funzioni svolte e al grado rivestito e si intende prorogata di anno in anno, salvo mutamento delle funzioni e/o revoca.

L'indennità di cui al presente articolo può essere corrisposta, nei limiti delle risorse a disposizione, esclusivamente al personale della Polizia, secondo la seguente graduazione:

Grado	Cat.	Funzione	Importo (Euro)
Vice Istruttore	C	Addetto al coordinamento	600,00
Istruttore	C	Addetto al coordinamento Dopo 10 anni di permanenza nel grado e valutazione positiva del Comandante	800,00
Istruttore Capo	C	Addetto al coordinamento	1.000,00
Vice Commissario	D	Addetto al coordinamento e controllo Ufficiale di Polizia Giudiziaria	2.000,00
Vice Commissario	D	Addetto al coordinamento e controllo Ufficiale di Polizia Giudiziaria Funzioni di Vice Comandante	2.500,00

L'indennità viene corrisposta mensilmente per 12 mesi ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi), ed è riproporzionata nel caso di rapporto di lavoro part-time. Non compete per i periodi nei quali la relativa funzione non viene esercitata.

L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL;
- non è cumulabile con le indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Art. 13

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 2018)

Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. individuati con atto formale, può essere riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza, quando non trovi applicazione la disciplina in materia di incarichi di posizione organizzativa.

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

L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 2.500,00, è determinato dal competente responsabile di P.O. con il segretario comunale, applicando i criteri di cui alla scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" di seguito riportata ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato.

L'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. La corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione, da effettuarsi

indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sopra menzionata Tabella e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.

TABELLA
per la attribuzione/corresponsione di indennità
per specifiche responsabilità di procedimento

RESPONSABILITA' DI STRUTTURA	Max punti n. 15
Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5

RESPONSABILITA' GESTIONALE	Max punti n. 15
Resp. procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
Resp. di coordinamento	Punti a 1 a 5
Resp. realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5

RESPONSABILITA' PROFESSIONALE	Max punti n. 15
Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

PUNTEGGI>INDENNITA'

Da 41 a 45 Punti	= € 2.500,00;
Da 33 a 40 Punti	= € 2.000,00;
Da 27 a 32 Punti	= € 1.500,00;
Da 21 a 26 Punti	= € 1.000,00;
Da 13 a 20 Punti	= € 500,00;

In caso di stanziamento insufficiente saranno proporzionalmente ridotti.

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.

I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di Area/Settore, 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. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 13 punti complessivi.

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 D.L. 112/2008.

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.

L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs 151/2001.

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.

L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate alla performance finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 14

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21/05/2018)

Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. individuati con atto formale, può essere riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL 21/05/2018, in applicazione dell'art. 7 comma 3, lett. a), dello stesso CCNL.

L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018.

L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56- quinquies, comma 2, del CCNL del 21/05/2018, cumulabile con quella del precedente articolo 12 del presente CCI nella misura massima di euro 350,00 annuali.

Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità (Euro)
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	300,00
b) Responsabile dei tributi	300,00
c) Responsabile di archivi informatici	300,00
d) Ufficiale giudiziario	100,00

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Gli importi 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.

L'importo delle indennità è decurtato solo nel caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008.

L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001.

Non sono considerate assenze dal servizio, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1, dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione delle indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate alla performance finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 15

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria professionale.

L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del C.C.N.L. 2016/2018 delle Funzioni Locali.

Le progressioni economiche orizzontali avvengono secondo la metodologia valutativa del presente articolo, sulla base dei seguenti criteri generali di massima, in applicazione dell'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009.

Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale dipendente che ha beneficiato della disciplina del suddetto istituto economico sono interamente a carico della componente stabile del fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del C.C.N.L. 2016/2018 delle Funzioni Locali. Detti oneri sono comprensivi anche della quota inerente alla tredicesima mensilità.

CULFP
7a

CSA RAL
DILFPL

8

L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto collettivo integrativo, che prevede l'attivazione dell'istituto suddetto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica orizzontale.

Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni o aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni economiche orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

Le parti convengono, in applicazione dell'art. 16 del C.C.N.L. 2016/2018 delle Funzioni Locali, i seguenti criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie professionali previste dall'ordinamento.

Sono ammessi alla selezione per la progressione economica orizzontale i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente alla data del 31 dicembre dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto economico suddetto.

Ai fini della progressione economica orizzontale alla posizione immediatamente successiva all'interno della categoria di appartenenza è richiesto, come requisito per la partecipazione alla relativa selezione, un'anzianità di servizio di 24 mesi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione, di cui almeno 12 mesi maturati presso l'Ente; sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedi non retribuiti. Non possono accedere alla selezione i dipendenti che abbiano avuto un procedimento disciplinare con una sanzione superiore al richiamo scritto.

Vengono quantificate, previo accordo tra le parti, le risorse della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo del personale da destinare al fondo per le progressioni economiche orizzontali, indicando il budget economico da assegnare per ognuna delle categorie professionali previste dall'ordinamento contrattuale, rispettando quale limite annuale di riconoscimento della progressione il 50% del contingente complessivo del personale dipendente soggetto a valutazione;

Il budget economico di cui al punto precedente viene calcolato suddividendo il fondo complessivo, assegnato per le progressioni economiche orizzontali, per il numero dei dipendenti aventi diritto alla selezione di progressione, in possesso dei prescritti requisiti al 31 dicembre dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto. Il coefficiente individuale viene moltiplicato per il numero del contingente di personale appartenente alle categorie professionali A, B, C e D. Eventuali resti economici derivanti dal sopraindicato calcolo verranno redistribuiti a favore dei dipendenti appartenenti alla categoria immediatamente superiore, partendo dalla categoria professionale A.

Il responsabile del Servizio Personale provvede alla redazione della relativa graduatoria, sulla base dei seguenti criteri:

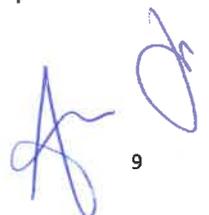
FATTORE	PUNTEGGIO
1. Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione ai fini della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto (verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato).	60/100
2. Esperienza (maturata all'interno degli ambiti professionali) vengono assegnati quattro punti per ogni anno intero di permanenza della posizione economica all'interno della categoria professionale attualmente rivestita fino ad un massimo di 10 anni, oltre i ventiquattro mesi necessari per partecipare alla selezione.	40/100

La procedura selettiva viene attivata d'ufficio, attraverso la formulazione delle graduatorie, redatte dal responsabile della struttura competente in materia di personale e distinte per ciascuna categoria, con l'attribuzione dei punteggi previsti per le varie categorie di titoli, quali risultano dai documenti agli atti dell'amministrazione. A parità di punteggio la preferenza è determinata, nell'ordine dal periodo trascorso dall'ultima progressione economica orizzontale conseguita, dall'anzianità di servizio complessiva e dall'anzianità anagrafica.

UILFPL


CISLFP


CSA QAL

Entro dieci giorni dalla pubblicazione delle graduatorie, che dovrà essere comunicata a tutto il personale dipendente, potranno essere presentati eventuali ricorsi motivati, ai quali il Segretario Generale fornirà riscontro entro i successivi 15 giorni.

Trascorsi i suddetti termini, verranno pubblicate le graduatorie definitive, ove saranno distintamente indicati i punteggi attribuiti alle categorie di titoli.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 16

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, let. v, CCNL 2018)

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale); a tale fine verranno individuati i criteri generali.

La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 17

Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino un rinvio alla contrattazione collettiva

I criteri generali previsti dal presente articolo trovano applicazione nei regolamenti che disciplinano le diverse materie.

Art. 18

Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

L'Amministrazione si riserva di disciplinare la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, in particolare sulle materie indicate all'art. 72 del C.C.N.L. 21/05/2018 del comparto Funzioni Locali.

L'amministrazione si attiverà, anche mediante iniziative informative, in merito al fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio.

Art. 19

Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

I dipendenti elencati nell'art. 27, comma 4, del C.C.N.L. 21/05/2018 del comparto Funzioni Locali possono fruire di forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'Ente, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, sulla base dei seguenti criteri:

- assistenza ai minori fino a dieci anni;
- titolare dei permessi previsti dalla Legge 104/92;
- lontananza della abitazione al luogo di lavoro superiore a 20 km.

Art. 20

Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del contratto collettivo integrativo

Prima dell'avvio della sessione triennale nel negoziato per il nuovo C.C.I., fra le delegazioni trattanti viene effettuata una verifica dell'attuazione dei vari istituti disciplinati dal C.C.I. triennale, anche per consentire all'amministrazione di attivare opportuni interventi, a fronte di eventuali anomalie che si dovessero riscontrare nella gestione del C.C.I. medesimo.

Qualora in sede di verifica, emerga l'esigenza di modificare o integrare clausole del C.C.I. triennale, le eventuali modifiche o integrazioni avranno effetto dalla decorrenza del relativo accordo.

Art. 21

Entrata in vigore e disapplicazioni

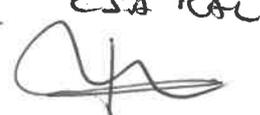
Gli effetti giuridici del presente C.C.I. decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione del presente accordo.

Gli effetti economici derivanti dall'applicazione della disciplina contenuta nel presente accordo decorrono dal primo giorno del mese successivo alla sua entrata in vigore, salvo le diverse decorrenze previste dall'accordo medesimo.

Dalla data di entrata in vigore del presente C.C.I. sono inapplicabili tutte le norme previste da precedenti accordi o contratti integrativi.

CISLFP


UILFPL


CSA ROL




ACCORDO l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate

ANNO 2021

(economico)

PARTE ECONOMICA ANNO 2021

1 Costituzione del fondo 2021.

Il totale generale delle risorse decentrate 2021 risulta pari dal Euro 100.679,35, di cui Euro 73.102,98 per risorse stabili ed Euro 27.576,37 per risorse variabili.

Dall'importo delle risorse stabili di Euro 73.102,98 va detratto:

- l'indennità di comparto anno 2021, ai sensi dell'art. 68, comma 1, C.c.n.l. 21.05.2018 – art. 33, comma 4, CCNL 22/01/2004, in Euro 12.267,26;
- gli importi corrisposti per progressioni economiche orizzontali anni 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021 per la somma di Euro 32.083,93.

Il totale delle risorse disponibili è pertanto pari ad **Euro 56.328,16** di cui Euro 28.751,79 per risorse stabili ed Euro 27.576,37 per risorse variabili.

Le risorse variabili sono così costituite:

- Euro 3.854,27 per quota dell'1,2% del monte salari dell'anno 1997;
- Euro 12.728,80 per incentivi funzioni tecniche ai sensi D. Lgs. n. 50/2016 (che dal 2018 non sono soggette al limite);
- Euro 8.000,00 per indennità di turnazione (finanziate con disponibilità di bilancio);
- Euro 2.993,30 per risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01/04/1999 (fuori dal limite).

2. Destinazione fondo 2021

Le parti stabiliscono, sulla base dei criteri definiti con l'ipotesi di contratto di parte giuridica 2021-2023, la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2021.

Le parti prendono atto che con deliberazione di Giunta Comunale n. 156 del 15/12/2021, resa immediatamente eseguibile, l'Amministrazione Comunale ha espresso la volontà di dare avvio alle progressioni orizzontali anno 2021 con conseguente utilizzo di massimo 10.000,00 euro.

Ai fini delle progressioni economiche da avviare nell'anno 2021 le parti concordano con riferimento alle categorie B, C e D la percentuale di personale che beneficerà dell'acquisizione della nuova posizione economica, come segue:

Personale cat. B	80%
Personale cat. C	50%
Personale cat. D	30%

Altresì le parti concordano, che qualora nella stesura della graduatoria si verificasse la necessità di integrare la somma stanziata, di prevedere l'eventuale integrazione in deroga alla somma stabilita nel limite del completamento della procedura.

Tenuto conto di quanto previsto dall'accordo parte giuridica e da quanto precede in relazione alle progressioni economiche, si stabiliscono le seguenti destinazioni del fondo produttività anno 2021

CISLFP


UILFPL CSA RAL


DESTINAZIONI REGOLATE DALL'ACCORDO ANNUALE DI UTILIZZO 2021			
Fonte		Fattispecie	Euro
CCNL 21/05/2018	Art. 68, comma 2 lett. a) e b)	Premi correlati alla performance	18.099,36
	Art. 68, comma 1	Progressione economica orizzontale	10.000,00
	Art. 68, comma 2, lett. c)	Indennità condizioni di lavoro	900,00
	Art. 68, comma 2, lett. c)	Indennità maneggio valori	0,00
	Art. 68, comma 2, lett. e) (art. 70-quinquies, comma 1)	Indennità per specifiche responsabilità	2.500,00
	Art. 68, comma 2, lett. e) (art. 70-quinquies, comma 2)	Indennità per particolari responsabilità (Anagrafe)	600,00
	Art. 68, comma 2, lett. f) Art. 56 sexies	Indennità di funzione	2.000,00
	Art. 68, comma 2, lett. f) Art. 56-quinquies	Indennità condizioni servizio esterno	1.500,00
	Art. 68, comma 2, lett. d)	Indennità di turno (art. 67, comma 3, lettera i) (D.G.C. n. 45 del 12/05/2021)	8.000,00
TOTALE DESTINAZIONE			43.599,36

DESTINAZIONI VINCOLATE			
Fonte		Fattispecie	Euro
CCNL 21/05/2018	Art. 68, comma 1 (Art. 33, comma 4, lett. b e c) CCNL 22/01/2004	Indennità di comparto	12.267,26
CCNL 21/05/2018	Art. 68, comma 1	Progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	32.083,93
CCNL 21/05/2018	Art. 68, comma 2, lett. g) (Art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016)	Incentivi funzioni tecniche	12.728,80
TOTALE DESTINAZIONE			57.079,99
TOTALE UTILIZZO DEL FONDO 2021			100.679,35

- Allegati**
- prospetto costituzione del fondo anno 2021.
 - verifica limite trattamento accessorio 2016-2021

Letto e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA:

Stefano Pirovano
Stefano Pirovano



OO.SS. Territoriali:
 UILFPL *Marco B...*
 CISL FP *Marco B...*
 CSA RAL *Giuseppe*

Stefano Pirovano

[A long, thin, curved line, possibly a signature or a mark.]

DISLPP
[Signature]

CST NAC
[Signature]

[Signature]

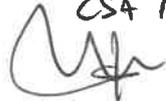
**COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE
ANNO 2021 - CCNL 2016/2018**

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	74.583,39
---	------------------

Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	535,99
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E)	
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI	
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	-
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA H)	
...	
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	535,99

Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	2.246,40
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	1.351,54
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	3.597,94

Risorse variabili soggette al limite	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ...	
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	-
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 67 COMMA 3 LETTERA H) (max 6.079,67)	3.854,27
OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA I)	8.000,00
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	11.854,27

CSA RAL


CICLFP


UILFPZ



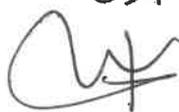

Risorse variabili NON soggette al limite	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 68 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 67 COMMA 1 E COMMA 2)	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA E)	2.993,30
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) -CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 34/2016	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.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 D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	12.728,80
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - incentivi per recupero della TARI e dell'IMU (Art. 1 comma 1091 Legge di bilancio 2019 n. 145 del 31/12/2018)	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) -	
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)	
...	
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	15.722,10

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	106.293,69
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	86.973,65
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	19.320,04

Decurtazioni	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	5.614,34
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUIES DEL D.LGS. 165/2001)	
ALTRE DECURTAZIONI....	
TOTALE DECURTAZIONI	5.614,34

TOTALE RISORSE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	100.679,35
---	-------------------

EVENTUALE DECURTAZIONE DEL FONDO PER SUPERAMENTO LIMITE 2016 - ART. 23 COMMA 2 - DLGS. 75/17	-
RISORSE A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	100.679,35

CSA RAL


CUSLFP


DILFPL




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

	ANNO 2015	ANNO 2021
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI (nel 2016 compreso dei differenziali progressioni economiche)	88.607,07	106.293,69
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI		
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010 (con segno meno)	5.614,34	5.614,34
INCREMENTO O DIMINUIZIONE DEL LIMITE A SEGUITO DI PARI AZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI		
TOTALE LORDO	82.992,73	100.679,35
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)	1.633,42	19.320,04
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)		
TOTALE VOCI ESCLUSE	1.633,42	19.320,04
SALDO FONDO SOGGETTO A LIMITE	81.359,31	81.359,31
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO	58.423,75	69.388,80
ESCLUSIONE DAL LIMITE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO CON PARI DECURTAZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI - ART. 11 BIS COMMA 2 DEL D.L. 135/2018 (con segno meno)	-	10.965,05
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 ...)	4.800,00	4.800,00
ADEGUAMENTO LIMITE EX ART. 33, COMMA 2, D.L. 34/2019 - SOLO PER I COMUNI E IN CASO DI APPLICAZIONE NORMA		
LIMITE ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	144.583,06	144.583,06

DECURTAZIONE DA OPERARE

CSA RAL

CSLFP

UIL

