

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di CASALEONE (Provincia di Verona)
per gli anni 2023 – 2024 – 2025 (triennio)**



COMUNE di CASALEONE

Provincia di Verona

Delegazione Trattante

Via Vittorio Veneto 61

Tel. 0442 328717 Fax 0442 328740

P.IVA 00659900237

Il giorno 6 dicembre 2023 ~~alle ore 15:30, presso la Sede Municipale ha avuto luogo l'incontro tra~~ *tre*

Parte pubblica

Dott. Alessandro De Pascali - Segretario Comunale/Presidente della Delegazione Trattante *Ale Paul*

RSU

Ferrari Ornella
Lanza Sabrina
Malvezzi Monica
Perinelli Claudio

Ferrari Ornella
Lanza Sabrina

Malvezzi Monica
Perinelli Claudio

OO.SS. Territoriali

CGIL/FP
CISL/FPS
CSA RAL
UIL FPL

Geri Valentino
Murelli Ivan
Cavedini Nicola

Geri Valentino
Murelli Ivan
Cavedini Nicola

LE PARTI

Visti

- Il C.C.N.L. Comparto Funzioni locali sottoscritto in data 16 novembre 2022;
- Gli art. 40 e 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- La Preintesa sottoscritta in data 27/11/2023;
- Le relazioni illustrativa e tecnico finanziaria trasmesse al Revisore dei Conti;
- La deliberazione di G.C. n. 166 DEL 01/12/2023 con la quale la Giunta ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di parte datoriale alla sottoscrizione del CCDI;

SOTTOSCRIVONO

Il Contratto Collettivo Decentrato integrativo (CCDI) del personale dipendente del Comune di CASALEONE (Provincia di Verona)

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di CASALEONE (Provincia di Verona)
per gli anni 2023 – 2024 – 2025 (triennio)**

INDICE

Art.1 - Oggetto e obiettivi.....	2
Art. 2 - Ambito di applicazione.....	2
Art. 3 - Durata.....	2
Art. 4 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili	2
Art. 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022).....	3
Art. 6 - Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022).....	4
Art. 7 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022).....	5
Art. 8 - Quantificazione ed utilizzo delle risorse decentrate	8
Art. 9 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7 comma 4, lett a) CCNL).....	8
Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018).....	9
Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)	10
Art. 12 - Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022).....	11
Art. 13 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL).....	12
Art. 14 - Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022).....	12
Art. 15 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 2022).....	13
Art. 16 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022).....	14
Art. 17 - Innovazioni tecnologiche e formazione.....	14
Art. 18 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)	15
Art. 19 – Disposizioni finali	16

CCSA

RP CGU
Vp

AM

AA
Φ

CISL FP
1

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di CASALEONE (Provincia di Verona)
per gli anni 2023 – 2024 – 2025 (triennio)**

Art.1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso il Comune di Casaleone (VR), con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Art. 3 - Durata

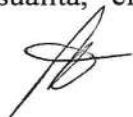
1. Il presente CCI ha durata triennale, dal 01/01/2023 al 31/12/2025, salvo:
 - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
2. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo.

Art. 4 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
3. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato, per quanto di competenza, dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle



RP CGIL
Vge



CGL CGIL FP
2



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di CASALEONE (Provincia di Verona)
per gli anni 2023 – 2024 – 2025 (triennio)**

valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;

- le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
- la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
- il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
 - la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

4. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.
5. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
6. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico- finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Art. 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)

1. E' costituito uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.

Pre

FD CGIL
V

[Signature]

SCSFP
[Signature]

[Signature]

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di CASALEONE (Provincia di Verona)
per gli anni 2023 – 2024 – 2025 (triennio)**

2. Il budget di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 4 mesi di calendario, anche non continuativi. Nella valutazione della performance non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.
4. Il responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di valutazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.
5. L'erogazione del premio della performance viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, nell'anno successivo a quello di riferimento.
6. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

Art. 6 - Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al 30%, con arrotondamento all'unità superiore, dei dipendenti che, relativamente alla performance individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, determinato applicando la seguente formula:

Premi correlati alla performance individuale	€
Numero complessivo dipendenti valutabili	
Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. b) - performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti	€
Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (30%)	
Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa – media individuale*0,3*n. dipendenti: somma per maggiorazione	€
Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati – somma per maggiorazione	€

2. La maggiorazione di cui al comma 1 sarà riconosciuta ad almeno un dipendente per ogni settore, che non sia titolare di posizione organizzativa, nei limiti della disponibilità e tenuto conto del criterio della valutazione più elevata conseguita all'interno del settore di appartenenza. Al solo fine della presente disposizione per settore di appartenenza si intende una delle tre macro aree, amministrativa, tecnica, contabile.
3. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
 - a) non aver mai conseguito la maggiorazione;
 - b) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;

PCB

FP CGU
Vg

01/05/2023
JP

4

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di CASALEONE (Provincia di Verona)
per gli anni 2023 – 2024 – 2025 (triennio)**

c) anzianità di servizio presso l'Ente.

Art. 7 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come di seguito i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):
- a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno, in sede di contrattazione integrativa, a quantificare l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato. Per l'anno 2023 tale somma è pari ad € 4.750,00.
- b) Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

Area	Misura annua lorda differenziale stipendiale	N. massimo differenziali stipendiali per ogni dipendente	n. differenziali attribuibili 2023	Risorse necessarie
Funzionari ed elevata qualificazione (EQ)	€ 1.600,00	6	1	1.600,00
Istruttori	€ 750,00	5	2	1.500,00
Operatori esperti	€ 650,00	5	2	1.300,00
Incremento differenziale per personale iscritto ad ordini/albi professionali				350,00
		Totale	6	4.750,00

2. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

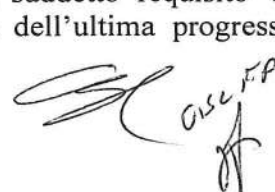
a) Requisiti di partecipazione:

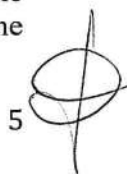
- possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata.

CCSA

FP CGIL
Vga



 FP


 5

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di CASALEONE (Provincia di Verona)
per gli anni 2023 – 2024 – 2025 (triennio)**

- assenza, nel biennio precedente all'anno in cui è avviata la selezione, di procedimenti disciplinari conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale:

Tabella criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali

Valutazione performance triennio precedente (non inferiore al 40% – art. 14, c.2, lett.e) CCNL 16/11/2022)	70
Esperienza professionale (non superiore al 40% – art. 14, c.2, lett.e) CCNL 16/11/2022)	30

3. I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento del differenziale economico all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti ed il punteggio assegnato a ciascun dipendente sarà dato dalla somma dei parametri sotto indicati:

a) Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni positive individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni positive disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.	70%
Il punteggio si ottiene moltiplicando il peso percentuale per la media delle valutazioni, a sua volta riparametrata a base 100.	

Al dipendente proveniente da altro Ente per mobilità, sarà riconosciuta la valutazione relativa all'Ente di provenienza riparametrata in caso di difformità dei punteggi e comunque almeno due anni devono essere valutati dall'Ente di attuale appartenenza.

b) Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo, anche a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione della procedura selettiva.	30%
---	-----

10000

FPCGK
Vg

Q

10000

Am
CISCF
6

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di CASALEONE (Provincia di Verona)
per gli anni 2023 – 2024 – 2025 (triennio)**

La valutazione consiste nell'attribuzione di un punteggio massimo di 30 punti, come segue: 1) Esperienza nel medesimo profilo professionale: <u>punti 2,5 per ciascun anno nella stessa</u>, negli ultimi 10 anni, maturati al 31/12 dell'anno precedente a quello di attivazione della procedura selettiva. Non sono valutati periodi di aspettativa senza retribuzione e periodi di sospensione disciplinare. Per le frazioni d'anno i punti sono conteggiati proporzionalmente al periodo di servizio svolto considerando esclusivamente i mesi interi in servizio.	Max 25 punti
2) Esperienza nel profilo inferiore: <u>punti 0,5 per ciascun anno di servizio</u> negli ultimi 10 anni, maturati al 31/12 dell'anno precedente a quello di attivazione della procedura selettiva. Per le frazioni d'anno i punti sono conteggiati proporzionalmente al periodo di servizio svolto considerando esclusivamente i mesi interi in servizio.	Max 5 punti
Il punteggio si ottiene moltiplicando il totale punteggio, riparametrato a base 100, per il peso percentuale previsto per l'esperienza professionale.	

c) Punteggio aggiuntivo

Al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di sei anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3%, applicato a punteggio totale risultante dalla somma dei precedenti punti a), e b).

4. Formazione della graduatoria e criteri di priorità:

Sono ammessi alla selezione tutti i dipendenti aventi i requisiti di cui al presente articolo.

Il Servizio Personale redige per ogni dipendente una scheda dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale.

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi del precedente punto 3. lett. a), b), e c).

La valutazione della performance è effettuata dai Responsabili di EQ per il personale assegnato al settore di competenza; per i dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari, la valutazione della performance ai fini dell'assegnazione dei differenziali stipendiali deve essere vista per approvazione da parte del Segretario Comunale, al fine di garantire l'omogeneità e l'uniformità delle valutazioni stesse.

Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;

Qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Segretario Comunale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di

[Signature]

FP CGIL
[Signature]

[Signature]

[Signature]

CISL
[Signature]

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di CASALEONE (Provincia di Verona)
per gli anni 2023 – 2024 – 2025 (triennio)**

sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento, ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, entro il limite del 50% degli aventi diritto, nell'ambito di ciascuna area (Circolare Ragioneria Generale dello Stato n. 15 del 16/05/2019), in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d) maggiore età anagrafica.

Nel periodo di vigenza del presente CCDI è ammessa una sola progressione economica orizzontale per ciascun dipendente.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

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. 8 - Quantificazione ed utilizzo delle risorse decentrate

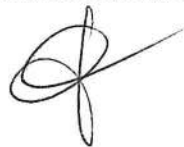
1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi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

Art. 9 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7 comma 4, lett a) CCNL)

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;



FP CGIL
Vp



CISL FP
H 8



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di CASALEONE (Provincia di Verona)
per gli anni 2023 – 2024 – 2025 (triennio)**

- b) le risorse, attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

- 1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicantil il maneggio di valori.
- 2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1 ed è riproporzionata in caso di prestazioni a tempo parziale.
- 3. Per le attività esposte a **rischio** le parti convengono che il personale adibito ad attività tecnico-manutentive, di giardinaggio, di pulizia e di manutenzione stradale viene attribuita la quota giornaliera di € 2,00.
- 4. Per le attività implicantil il **maneggio di valori** viene riconosciuta l'indennità giornaliera di euro 2,00 per l'economo comunale.
- 5. Il **disagio** è determinato da attività svolta in modo tale da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale, relazionale e organizzativa del singolo. E' riconosciuto un importo unico giornaliero pari a € 1,50 al personale adibito con continuità a mansioni diverse, da svolgere nell'ambito di servizi/uffici diversi, ubicati presso differenti sedi comunali.
- 6. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori, e viene erogata sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze.
- 7. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022.
- 8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 97 CCNL 16/11/2022.
- 9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento del fondo destinato a compensare la performance individuale.

PCA

FP CG 42
Vp

OP

CISL FP
H 9

AM

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di CASALEONE (Provincia di Verona)
per gli anni 2023 – 2024 – 2025 (triennio)**

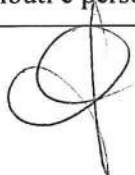
Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

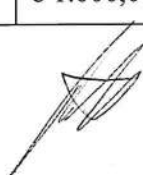
1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.
2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto formale di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere trasmesso al dipendente che ne prende visione e lo sottoscrive per accettazione.
3. I criteri ai quali i responsabili di Settore devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:
 - a) responsabilità di uno o più servizi caratterizzati da funzioni di particolare complessità;
 - b) livello di responsabilità di procedimenti complessi su materie soggette a costante aggiornamento;
 - c) esercizio di plurifunzioni;
 - d) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
 - e) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
 - f) esercizio di compiti di Ufficiale di stato civile e/o anagrafe;
 - g) specificità del profilo professionale.
4. L'importo dell'indennità annua lorda è stabilita nelle seguenti misure in relazione all'area di inquadramento e al profilo professionale e alle funzioni affidate, come indicato nella seguente tabella:

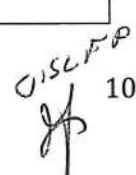
area di inquadramento	Importo massimo
AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ	
Responsabile di procedimento dei servizi edilizia privata (SUAP-SUE), pianificazione territoriale, servizi informatici	€ 3.000,00
Responsabile di procedimento dei Servizi sociali	€ 3.000,00
Responsabile di procedimento del servizio manutenzione patrimonio comunale-ecologia	€ 1.000,00
AREA DEGLI ISTRUTTORI	
Responsabile di procedimento del servizio tributi e personale	€ 1.000,00

CCSA

RP CGIL
Vpe





DISC. 10


AM



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di CASALEONE (Provincia di Verona)
per gli anni 2023 – 2024 – 2025 (triennio)**

Responsabile di procedimento del servizio di Polizia locale	€ 1.000,00
Gestione operativa e amministrativa servizio socio riabilitativo e fisioterapico	€ 1.000,00
DEGLI OPERATORI ESPERTI	
Ufficiale di anagrafe	€ 500,00
Digitalizzazione/gestione sito istituzionale	€ 500,00

5. Il riconoscimento del compenso in parola e la relativa misura viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal rispettivo responsabile del Settore di assegnazione, in relazione alla natura qualitativa e quantitativa degli incarichi assegnati, al livello di responsabilità, alla tipologia di procedimenti assegnati, al livello di autonomia operativa, nonché sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale.
6. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei responsabili di Settore in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità, a carico del Fondo risorse decentrate, delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCI.
7. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dall'anno di riferimento del contratto integrativo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del responsabile del Settore interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.
8. L'indennità di cui al presente articolo viene erogata annualmente e l'importo viene determinato sulla base del punteggio conseguito nella valutazione da parte del responsabile del settore competente, mediante apposita "scheda di valutazione delle specifiche responsabilità" allegata al presente contratto decentrato.

Art. 12 - Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato nella misura di € 2,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 2019-2021;
 - b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 6 luglio 1995, e s.m.i.;
 - c. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d. è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi;
 - e. non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 10.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.

BCB

FP Coll
Ver

CF

FP

11

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di CASALEONE (Provincia di Verona)
per gli anni 2023 – 2024 – 2025 (triennio)**

5. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta ed erogata annualmente, a consuntivo, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività, previa attestazione da parte del responsabile del Settore competente.

Art. 13 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g) CCNL)

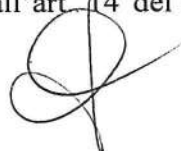
1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - a. incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
 - b. incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
 - c. compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018);
 - d. compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - e. diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
 - f. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;
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.
3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - a. proventi da sponsorizzazioni;
 - b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile EQ del Settore competente.
5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 14 - Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

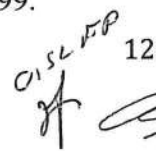
1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 3.000,00.
2. L'amministrazione comunale determina all'inizio di ogni anno il budget orario dei vari Settori.
3. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^a aprile 1999.

UNCA

FP CGIL
Vp





CISL FP 12


AN

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di CASALEONE (Provincia di Verona)
per gli anni 2023 – 2024 – 2025 (triennio)**

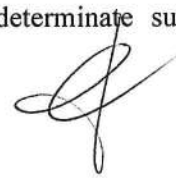
4. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile del Settore titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 2. E' diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore, purché si tratti di prestazione lavorativa straordinaria della durata minima di trenta minuti per singola autorizzazione, ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate (riposo compensativo), purché la prestazione lavorativa straordinaria abbia durata minima di quindici minuti per singola autorizzazione.
5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
 - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
7. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
8. 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.
9. In occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascriversi anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 15 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 2022)

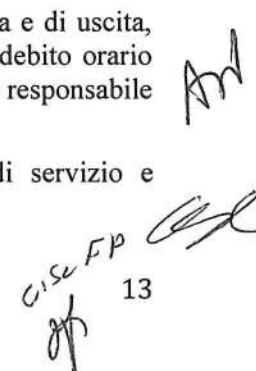
1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario del mattino e del pomeriggio, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il proprio responsabile di settore;
 - b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;

CCSA

FP CGIL
Vge





FP
CISE FP
13




**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di CASALEONE (Provincia di Verona)
per gli anni 2023 – 2024 – 2025 (triennio)**

- c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili di Settore o dal Segretario (*es: polizia locale; operatori esterni, ecc.*)
 - e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di alcuna richiesta;
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

Art. 16 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 20%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.
2. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:
 - a. Istituzione di più fasce di valutazione;
 - b. Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;
 - c. Differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.
3. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista compresa tra il 15% ed il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, e sentito il NIV. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.

Art. 17 - Innovazioni tecnologiche e formazione

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

reca

FP COL
Vp

FP

FP

CISE FP

14

AN

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di CASALEONE (Provincia di Verona)
per gli anni 2023 – 2024 – 2025 (triennio)**

formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
- assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.

3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.

4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.

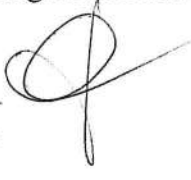
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

**Art. 18 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m),
CCNL 16 novembre 2022)**

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

CCSL

FP CGIA
Vp





CCSL
CISL FP


AN

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di CASALEONE (Provincia di Verona)
per gli anni 2023 – 2024 – 2025 (triennio)**

Art. 19 – Disposizioni finali

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

Parte Pubblica:

Il Presidente De Pascali dott. Alessandro

RR.SS.UU.:

Ferrari Ornella RSU

Lanza Sabrina RSU

Malvezzi Monica RSU

Perinelli Claudio RSU

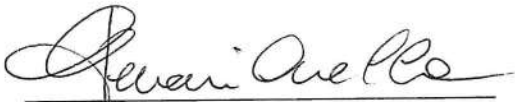
OO.SS. Territoriali:

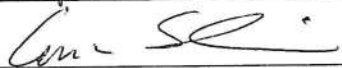
CGIL/FP: Geri Valentino

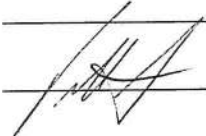
CISL/FPS: Murelli Ivan

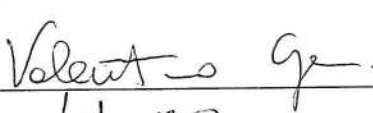
CSA RAL: Cavedini Nicola

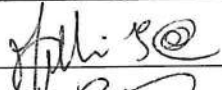
















Allegati:

- 1) Costituzione del fondo risorse decentrate anno 2023
- 2) Destinazione del fondo risorse decentrate anno 2023

PROPOSTA DI DESTINAZIONE 2023

RISORSE STABILI DISPONIBILI	€ 101.349,23	
RISORSE VARIABILI DISPONIBILI	€ 25.906,52	
RIDUZIONE FONDO	-€ 2.436,64	€ 98.912,59
	€ 124.819,11	

PEO ANNI PRECEDENTI	€ 52.660,53	erogate (proiezione)
INDENNITÀ COMPARTO	€ 9.376,91	erogate (proiezione)
PEO ANNO 2023	€ 4.750,00	DA erogare
RISCHIO (art. 70-bis c.1 lett.b) CCNL 21/05/2018)	€ 474,00	DA erogare
MANEGGIO VALORI (art. 70-bis c.1 lett.c) CCNL 21/05/2018)	€ 410,00	DA erogare
DISAGIO (art. 70-bis c.1 lett.a) CCNL 21/05/2018)	€ 363,00	DA erogare
Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 21/05/2018)	€ 271,00	DA erogare
SPECIFICHE RESPONSABILITÀ/PROCEDIMENTO (art. 70-quinquies c. 1) CCNL 21/05/2018)	€ 10.416,67	DA erogare
		DA erogare
PRODUTTIVITA' RESIDUA RISORSE STABILI	€ 22.627,12	DA erogare
PRODUTTIVITA' RISORSE VARIABILI (Ria anno prec., economie straord.)	€ 13.882,54	DA erogare
Progetti strategici		DA erogare
compensi ISTAT	€ 12,05	DA erogare
incentivi rup	€ 12.011,92	DA erogare
		DA erogare
	€ 127.255,75	
	-€ 2.436,64	
	€ 124.819,11	

Premio complessivo da suddividere € 62.781,67

di cui PREMIO PERFORMANCE individuale + organizzativa totale € 34.073,03

RISORSE STABILI+ VARIABILI
DISPONIBILI € 34.073,03

tot. Disponibile - da suddividere € 34.073,03
ris. Stabili 20.190,48
ris. Variabili 13.882,54

quota accantonata per maggiorazione premio indiv. 34.073,03

calcolo premio medio e maggiorazione:

- a) € 10.221,91 risorse destinate alla PERFORMANCE individuale
- b) 15 n. dipendenti - escluse PO (19-4)
- c) € 681,46 premio medio
- d) € 204,44 maggior. 30%x premio medio
- e) 4,50 n. dipendenti calcolato applicando la % del 30% su 15 dip.
- f) € 1.022,19 quota da accantonare per maggior. * 5 dip.

RISORSE RESIDUE	DESTINAZIONE	Performance individuale	Performance organizzativa
STABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	30 % INDIVIDUALE	70% ORGANIZZATIVA
VARIABILI	INCENTIVAZIONE PERFORMANCE	30 % INDIVIDUALE	70% ORGANIZZATIVA

RISORSE RESIDUE		Performance individuale	Performance organizzativa
STABILI	€ 20.190,48	€ 6.057,15	€ 14.133,34
VARIABILI	€ 13.882,54	€ 4.164,76	€ 9.717,78
	34.073,03	10.221,91	23.851,12

quota accantonata per maggiorazione premio indiv.(-)	€ 1.022,19	
NETTO DA SUDDIVIDERE	33.050,84	9.199,72
		23.851,12

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023
CCNL 2019/2021

	2016	2023
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018		98.766,26
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2		
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA' - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)		7.495,02
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) - OBBLIGHI DI LEGGE		
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - SCELTE DEGLI ENTI		
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)		3.035,30
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2019/2021		
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. - ART. 79 COMMA 1 LETT. C) NUOVE ASSUNZIONI ART. 33 D.L. n. 34/2018		
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	-	10.530,32
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		2.080,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5		2.407,83
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 1		
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018 (n.22 dipendenti)		1.859,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)		3.232,58
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3 - DALL'01/04/2023		843,68
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	-	10.423,09
TOTALE RISORSE STABILI	-	119.719,67
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3		
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE		
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)		
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 - SPESE COMPENSATE		
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) - CENSIMENTO ISTAT		
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)		
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)		
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2		
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)		
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C)		
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79, COMMA 2, LETT. C) E 98, COMMA 1, LETT. C) - PROVENTI C.D.S.		
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2		-
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 68 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 67 COMMA 1 E COMMA 2)		5.115,55
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA ANNO 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) E COMMA 3 CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018 e 0,22% MONTE SALARI 2018		3.718,00
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 SPESE CONTROPARTE		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)		12.011,92
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) - ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT		12,05
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)		
INCREMENTO 5% (art. 8, comma 3 del D.L. 13/2023, convertito con modificazioni dalla L. n. 41/2023)		4.338,20
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2 E 3		
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)		
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021		710,79
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2		25.906,52
TOTALE RISORSE VARIABILI	-	25.906,52
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	109.145,05	145.626,19
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	107.353,54	109.296,58
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	1.791,51	36.329,61
Decurtazioni		
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	18.370,44	18.370,44
DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 (SUPERAMENTO "TETTO" 2016)		
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER DISPOSIZIONI DI LEGGE		
RIDUZIONE A SEGUITO DI PERSONALE TRASFERITO PER SCELTE DISCREZIONALI		
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	18.370,44	18.370,44
TOTALE FONDO UTILIZZABILE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	90.774,61	127.255,75
TOTALE FONDO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	88.983,10	90.926,14
RIDUZIONE DA APPLICARE AL FONDO (ART. 23 C. 2 D.LGS. 75/2017)	493,60	2.436,64
TOTALE FONDO DEPURATO DELLA RIDUZIONE	88.489,50	88.489,50
TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	90.281,01	124.819,11
Retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative imputate a bilancio (+)	50.793,02	54.250,00
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA PO ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021 (+)		383,25
Differenziale da escludere dal computo di cui all'art. 23 c. 2 del D.L. 75/2017		7.706,98
(maggiorazione indennità attribuite alle posizioni organizzative esistenti al momento dell'entrata in vigore del CCNL 2016/2018)C(-)		383,25
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA PO ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021 (-)		3.000,00
Fondo lavoro straordinario (+)	3.000,00	3.000,00
Totale da assoggettare a verifica art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017	142.282,52	138.032,52
N. dipendenti al 31/12	22	21

Art
CCNL

FP CGIL
Vg

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature