

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI GIUSSANO RELATIVO AGLI ISTITUTI DEL
TRATTAMENTO ECONOMICO PER L'ANNO 2022**

Premesso che:

- in data 10 novembre 2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Giussano relativo agli istituti del trattamento economico per l'anno 2022;
- la G.C. con deliberazione n. 223 in data 24.11.2022, immediatamente eseguibile, ha autorizzato il Presidente ed i Componenti della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI, sottoponendo tale autorizzazione a condizione, che si sarebbe considerata avverata con il rilascio del parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti, richiesto in data 16 novembre 2022;
- il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, D.Lgs 165/2001), la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, D.Lgs. 165/2001) e con le disposizioni legislative in materia, come da certificazione in data 28.11.2022.

A seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Giussano relativo agli istituti del trattamento economico per l'anno 2022, le parti negoziali composte da:

Delegazione trattante di parte pubblica:

Presidente: Dott. Sandro Rizzoni

Componenti: Dott. Marco Raffaele Casati

Dott. Martino De Vita

Ing. David Cornacchia

Arch. Ivo Roberto Cassetta

Delegazione di parte sindacale - Organizzazioni Sindacali territoriali

Silvia Papini Rappresentante Territoriale FP CGIL MONZA BRIANZA

Nicola Turdo Rappresentante Territoriale CISL FP MBL

sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di lavoro del personale non dirigente del Comune di Giussano, relativo agli istituti del trattamento economico accessorio per l'anno 2022.

Letto, firmato e sottoscritto

Giussano, 30 novembre 2022

IL PRESIDENTE DELEGAZIONE
TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

I DIRIGENTI

LA DELEGAZIONE TRATTANTE
DI PARTE SINDACALE

FP CGIL MB

CISL FP MBL

PREMESSA

Il sistema della contrattazione e delle relazioni sindacali per il personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali, disciplinato da specifiche disposizioni dettate del Titolo III del D.Lgs. n. 165/2001, come integrato e modificato dal D.Lgs. n. 150/2009 e dai Contratti Collettivi Nazionali di Comparto, prevede un modello di contrattazione articolato su due livelli:

- Contrattazione nazionale triennale di tipo normativo e di tipo economico;
- Contrattazione decentrata integrativa triennale di tipo normativo e annuale di tipo economico;

Le parti ricordano che:

- in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018;
- il D.lgs. 25/5/2017, n. 75, all'art. 23, prevede che "... a decorrere dall'1/1/2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. 30/3/2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016."
- come da verbale in data 29 settembre 2022, le parti hanno concordato di trasferire € 100 dal fondo risorse decentrate dipendenti al fondo per il finanziamento delle posizioni organizzative, al fine di garantire il rispetto complessivo del limite di cui al punto precedente;
- il Fondo risorse decentrate, quantificato ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/5/2018, è stato costituito con determinazione del Dirigente del Settore Economico Finanziario n. 720 del 14 ottobre 2022, secondo le disposizioni contrattuali, al netto degli oneri riflessi e IRAP a carico dell'Ente, nel rispetto delle disposizioni e limiti di legge vigenti, da ultimo l'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, tenuto conto dei provvedimenti adottati dalla Giunta Comunale ed in particolare della deliberazione di indirizzi alla delegazione trattante G.C. n. 123 del 30 giugno 2022;
- anche per il 2022 la Giunta Comunale ha stanziato un importo pari ad € 15.000,00, da contabilizzare nella parte variabile del fondo, ai sensi dell'art. 67, comma 4, pari all'0,866% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota della Dirigenza, ex art. 67, comma 4, CCNL 24.5.2018. Tale somma è finanziata con risorse derivanti da un accordo di collaborazione tra l'Amministrazione Comunale e la Società Carrefour finalizzato a favorire la migliore qualità dei servizi prestati dall'Ente e sarà destinata a sostenere gli oneri contrattuali derivanti dal "Servizio di pronta reperibilità";
- la destinazione delle risorse viene definita in questa sede secondo le previsioni del CCNL 21.5.2018.

Articolo 1

Campo di applicazione e durata del Contratto

Nel rispetto del Contratto Nazionale, il presente CCDI disciplina, per il periodo 1 gennaio 2022 - 31 dicembre 2022, gli istituti economici demandati alla contrattazione aziendale e relativi al personale dipendente del Comune di Giussano, con esclusione dei Dirigenti.

Le disposizioni delle precedenti discipline decentrate dell'Ente, per quanto compatibili con il presente CCDI, continuano a trovare applicazione anche per l'anno 2022.

Articolo 2

Fondo risorse decentrate per l'anno 2022

Il fondo risorse decentrate, costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.5.2018, viene determinato in due distinte categorie:

- la prima, costituita nel rispetto dei commi nn. 1 e 2, viene qualificata “risorse decentrate stabili” e comprende le fonti di finanziamento già previste dalle discipline contrattuali previgenti che hanno la caratteristica di certezza, stabilità e della continuità nel tempo, con l’aggiunta delle ulteriori risorse contrattuali di cui al CCNL 21.5.2018;
- la seconda, costituita nel rispetto dei commi dal n. 3 al n. 6, viene qualificata “risorse decentrate variabili” e comprende le risorse eventuali e variabili previste dai CCNL.

Con determinazione del Dirigente del Settore Economico Finanziario n. 720 del 14 ottobre 2022, si è provveduto alla costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l’anno 2022 nell’importo complessivo di € 302.644,81.=.

Il fondo risorse decentrate è stato così quantificato al netto delle risorse stanziare per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, determinate per l’anno 2022 in € 94.500,00. Il 20% di tale somma è destinato alla retribuzione di risultato.

Il Fondo, come riportato nell’allegato A) parte integrante e sostanziale del presente accordo, è stato costituito tenendo conto di quanto stabilito dal CCNL Funzioni Locali 2016/2018 e compatibilmente con i vincoli di spesa in materia di personale previsti dall’art. 1, comma 557, della legge 27.12.2006, n. 296, dall’art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010 e s.m.i., dall’art. 1, comma 436, della Legge n. 208/2015 e dall’art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25.5.2017 n. 75.

Articolo 3

Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate anno 2022 - modalità di utilizzo

Le risorse decentrate relative all’anno 2022 quantificate al netto degli oneri riflessi a carico dell’Ente, come da prospetto allegato B) del presente CCDI, sono utilizzate per le finalità indicate nel medesimo allegato e precisamente:

- a) Risorse per la progressione economica orizzontale all’interno della categoria: in misura proporzionale al personale in servizio, oltre alle nuove progressioni economiche disciplinate all’art. 6;
- b) Risorse per il pagamento dell’indennità di comparto, secondo gli importi definiti dall’articolo 33 del CCNL 22.1.2004;
- c) Risorse destinate alle indennità di turno e orario notturno/festivo secondo i valori stabiliti dal CCNL e nel rispetto delle modalità e condizioni definite dagli accordi decentrati in materia. Saranno evitate eventuali inopportune duplicazioni delle indennità alla luce degli orientamenti Aran oltreché quelle che, anche non costituenti doppione, non rispondono rigorosamente al dettato contrattuale;
- d) Risorse destinate alle indennità di reperibilità secondo i valori stabiliti dal CCNL e nel rispetto delle modalità e condizioni definite dagli accordi decentrati in materia. In particolare, la Giunta Comunale ha reso disponibile, ad integrazione del fondo risorse decentrate di parte variabile, l’importo di € 15.000,00 pari all’0,866% su base annua del monte salari dell’anno 1997, esclusa la quota della Dirigenza, ex art. 67, comma 4, CCNL 24.5.2018. Tale somma è finanziata con risorse derivanti da un accordo di collaborazione tra l’Amministrazione Comunale e la Società Carrefour finalizzato a favorire la migliore qualità dei servizi prestati dall’Ente e sarà anche destinata a sostenere gli oneri contrattuali derivanti dal “Servizio di pronta reperibilità”; le parti verificano quindi che sussistono le condizioni per l’integrazione della parte variabile ai sensi dell’art. 67, c. 3, lett. h e comma 4 CCNL 21/5/2018;

Per il servizio di reperibilità assicurato dai dipendenti dei settori tecnici, in concomitanza con il Piano Neve Comunale, ai sensi degli artt. 7 e 24 del CCNL Funzioni Locali 21 maggio 2018, le parti confermano di elevare il limite di cui al comma 3 dell’art. 24 del CCNL Funzioni Locali fino a 10 volte in un mese e la corrispondente misura dell’indennità di cui al

comma 1 del medesimo articolo ad € 13,00; la parti danno atto a tale proposito che il fondo è sufficientemente capiente, che per il 2022 la reperibilità legata al piano neve riguarda i mesi di gennaio, febbraio, marzo e dicembre e proseguirà fino a marzo 2023;

- e) Risorse destinate alle indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 2016/2018 - personale della Polizia Locale:
- al personale che in via continuativa rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza compete una indennità giornaliera che viene stabilita in € 2,00, riproporzionata in caso di part-time; nella determinazione di tale valore si tiene conto delle caratteristiche dell'Ente e della tipologia di servizio esterno tipicamente richiesta;
 - l'indennità spetta nelle giornate di effettivo servizio, interamente lavorate;
 - l'indennità non spetta nelle giornate non lavorative in cui viene svolto lavoro straordinario;
 - il Comandante della P.L. attesterà mensilmente il numero di giorni in cui deve essere riconosciuta detta indennità a ciascun dipendente della P.L.; l'erogazione avverrà con una cadenza non superiore al trimestre.
- f) Risorse destinate all'Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies, CCNL 2016-2018:
- Ai due Ufficiali della Polizia Locale, non incaricati di Posizione organizzativa, al fine di compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, viene riconosciuta una indennità di funzione per compensare i compiti di responsabilità connessi al grado rivestito; in particolare si riconoscono € 1.500,00 al Commissario capo - Vice Comandante ed € 900,00 al Commissario Capo; il Dirigente del Servizio Polizia Locale, con proprio atto, ha individuato nominativamente gli aventi diritto.
- g) Risorse destinate alla "indennità condizioni di lavoro" di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016/2018:
- Vengono individuate, ai fini dell'art. 70bis, quali attività "esposte a rischi" di cui al comma 1, lett. b), quelle svolte dagli operai manutentori, appartenenti al nucleo pronto intervento; per ciascuna giornata compete una indennità giornaliera stabilita in € 2,00, riproporzionata in caso di part-time;
 - l'indennità spetta nelle giornate di effettivo servizio, interamente lavorate;
 - l'indennità non spetta nelle giornate non lavorative in cui viene svolto lavoro straordinario;
 - il Dirigente competente attesterà mensilmente il numero di giorni in cui l'indennità deve essere riconosciuta; l'erogazione avverrà con una cadenza non superiore al trimestre.
- h) Risorse destinate alle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 2016-2018:
- ai dipendenti non incaricati di Posizione organizzativa, al fine di compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, può essere riconosciuta una indennità di importo compreso tra € 900,00 ed € 1.500,00. In particolare, ai Responsabili di Servizio non incaricati di Posizione organizzativa potrà essere riconosciuta una indennità di € 1.500,00, riproporzionata in caso di part time e commisurata ai mesi di assegnazione. Ad altri dipendenti cui siano assegnate specifiche responsabilità, potrà essere riconosciuta una indennità annua di € 900,00, riproporzionata in caso di part time e commisurata ai mesi di assegnazione. La conferenza di Direzione ha definito le posizioni lavorative a cui spettano tali indennità e ciascun Dirigente, con proprio atto, ha individuato i dipendenti appartenenti al proprio settore;
- i) Risorse destinate alle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 2016-2018:
- Risorse destinate alle indennità di particolare categorie di lavoratori (art. 68, comma 2, lett. e): è riconosciuta una indennità agli ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, nella misura di € 350,00 annui lordi, secondo le regole di cui art. 70-quinquies, comma 2; tale indennità è: unica per ciascuna persona, riproporzionata in caso di part-time e dimezzata per coloro a cui è stata conferita una delega limitata;

- j) Risorse destinate all'erogazione di premi correlati alla performance organizzativa e premi correlati alla performance individuale, strettamente connessi agli obiettivi fissati dal programma di governo e dal Piano della Performance, finalizzate al reale miglioramento e incremento dei livelli quali-quantitativi delle attività e dei servizi, secondo la disciplina specificata al successivo articolo 4.

Le parti danno atto che le risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21.5.2018, sono annualmente determinate ed appositamente impegnate sui pertinenti capitoli di spesa del bilancio e del Peg, nonché attribuite ai dipendenti interessati, nel rigoroso rispetto dei relativi vigenti Regolamenti adottati dall'Ente.

Articolo 4

Disciplina in materia di processi ed obiettivi di miglioramento e di sviluppo per l'anno 2022

Nell'ambito del Piano della Performance, all'interno dei singoli processi sono individuati obiettivi di mantenimento e obiettivi strategici, anche finalizzati al miglioramento quantitativo/qualitativo di servizi già esistenti.

Il Sistema Integrato di valutazione permanente dell'Ente e del Personale approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 289 del 28.12.2011 prevede i seguenti criteri generali

1. è previsto un unico metodo di valutazione;
2. il metodo tiene conto del livello di responsabilità gestionale e autonomia professionale a seconda delle categorie di appartenenza; tale criterio è finalizzato a rendere gli strumenti e il processo di valutazione il più possibile coerenti con le caratteristiche delle diverse posizioni operanti nell'ente;
3. la responsabilità della valutazione compete al Dirigente; nell'attività valutativa il Dirigente può avvalersi dei funzionari responsabili dei diversi servizi;
4. ai fini della valutazione possono essere considerati tre diversi piani espressivi della prestazione fornita dal dipendente:
 - il grado di raggiungimento di obiettivi preventivamente attribuiti;
 - l'apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance;
 - il livello di soddisfacimento di attese relative a fattori prestazionali, espressivi di specifici comportamenti organizzativi, quindi performance individuale.

Si ritiene pertanto che l'attuale sistema di valutazione sia coerente con la destinazione di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) CCNL 21/5/2108.

Nel processo di valutazione, saranno apprezzati i comportamenti di disponibilità all'assunzione di responsabilità, di disponibilità al cambiamento, di flessibilità alle mansioni da svolgere, l'attitudine a lavorare in gruppo, la disponibilità a collaborare all'interno della struttura di appartenenza e con le altre entità organizzative dell'Ente, la disponibilità nei confronti dell'utenza

Nell'ambito delle risorse di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) vengono anche ricondotte le quote premiali riconosciute al personale educativo dell'asilo nido per i giorni di servizio in aula aggiuntivo rispetto ai 200 giorni contrattuali (ex art. 21, comma 5, CCNL 14.9.2000), pari ad € 35,00/giorno.

Articolo 5

Retribuzione di risultato per l'area delle Posizioni Organizzative

Le parti prendono atto che, con determinazione del Dirigente del Settore Economico Finanziario n. 720 del 14.10.2022, si è anche definito lo stanziamento per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'area delle Posizioni Organizzative per l'anno 2022 in € 94.500,00.

Visto il *Regolamento disciplinante l'area delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità* in vigore nell'ente, i cui criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato sono stati oggetto di contrattazione, che definisce le modalità di valutazione delle attività svolte e del risultato riconosciuto alle Posizioni Organizzative, le parti confermano che la quota per la retribuzione di risultato, pari al 20% dell'intero stanziamento, sarà destinato ai titolari di posizione organizzativa proporzionalmente al valore dell'indennità di posizione, fino ad un valore massimo pari al 25% della retribuzione di posizione, secondo le fasce definite nel regolamento stesso e nei limiti della disponibilità della quota destinata alla retribuzione di risultato.

Articolo 6

Disciplina delle progressioni economiche all'interno della categoria (Progressioni orizzontali) per l'anno 2022

Le parti osservano che le ultime progressioni orizzontali nell'Ente sono state fatte nel 2008 e concordano nell'opportunità di attivare nuove progressioni economiche all'interno della categoria.

Il presente articolo disciplina per l'anno 2022 le progressioni orizzontali all'interno delle categorie per il personale del Comune di Giussano con rapporto a tempo indeterminato appartenenti alle categorie "A", "B", "C" e "D" secondo quanto dall'art. 16 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 ed è finalizzato esclusivamente alla progressione economica all'interno della categoria di appartenenza del personale dipendente area non dirigenziale.

A. Criteri generali

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriale "B3" - "D3" (in quest'ultimo caso solo per i dipendenti inquadrati nei profili di cui all'art 12 comma 5 del CCNL 21/5/2018), con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2016/2018.

B. Requisiti di accesso

Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore, tutti i dipendenti del Comune di Giussano in possesso dei seguenti requisiti:

1. rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio 2022;
2. periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento di 5 anni, alla data del 31 dicembre 2021;
3. presenza della valutazione per ciascuno dei tre anni 2019/2021;
4. non avere avuto più di due progressioni orizzontali nella posizione ricoperta al 1.1.2022.

C. Formazione della graduatoria

Verranno formate graduatorie distinte per ciascuna categoria di appartenenza (A, B, C, D) uniche per l'Ente secondo i seguenti criteri di priorità, nel relativo ordine:

1. Media della valutazione delle prestazioni nel triennio 2019/2021 (ordine decrescente);
2. Numero di progressioni orizzontali già conseguite (ordine crescente);
3. Anno dell'ultima progressione conseguita (dal meno recente al più recente); in caso di reinquadramento nella categoria giuridica superiore a seguito di procedura concorsuale, si tiene conto della decorrenza dell'ultimo inquadramento

D. Attribuzione del budget

Per l'anno 2022 si destinano a nuove progressioni orizzontali € 20.000,00 che verranno suddivisi tra le categorie in modo proporzionale al numero di dipendenti aventi i requisiti di cui alla lettera B. e tenendo conto dell'incidenza media della progressione orizzontale.

Articolo 7

Norme transitorie e finali

Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I. in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto, purché compatibili con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia, conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

Il presente contratto decentrato integrativo, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, conserva la sua efficacia fino alla stipula del prossimo CCDI. In particolare, nell'anno 2023, l'utilizzo delle risorse consolidate in parte stabile del fondo, nelle more della sottoscrizione del nuovo CCDI, sarà utilizzato per remunerare l'indennità di comparto, la progressione orizzontale, gli oneri di riclassificazione, le indennità di reperibilità, turno e prestazioni svolte in giornata festiva, le indennità di reperibilità, servizio esterno e per condizioni di lavoro, le indennità per specifiche responsabilità e l'indennità di funzione, del fino alla concorrenza di quanto già destinato nell'anno 2022.

Le parti prendono atto, che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di Contratto Collettivo Nazionale, che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

ALLEGATO A): Prospetto fondo risorse decentrate anno 2022 - costituzione

ALLEGATO B): Prospetto fondo risorse decentrate anno 2022 - destinazione

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.5.20018, per l'anno 2022 risulta così costituito:

RISORSE DECENTRATE STABILI		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	ANNO 2022
C.C.N.L. 21/5/2018	Art. 67 - comma 1: Importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. 22.1.2004, relative all'anno 2017, al netto delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative	
	TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2017	€ 228.808,73
	Art. 67 - comma 2:	
	Lettera a) - Incremento stabile di un importo, su base annua, pari ad € 83,20 per le unità di personale destinatarie del C.C.N.L. in servizio alla data del 31.12.2015 (personale non dirigente: n. 102 a tempo indeterminato e 3 a tempo determinato), a decorrere dal 31.12.2018 ed a valere dal 2019	€ 8.736,00
	Lettera b) - Differenziali tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali incrementi sono calcolati con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data:	
	Anno 2016	€ 478,23
	Anno 2017	€ 1.753,46
	Anno 2018	€ 3.176,82
	Lettera c) - Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità ed agli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno:	
	RIA ed assegni ad personam personale cessato nell'anno 2017	€ 2.799,68
	RIA ed assegni ad personam personale cessato nell'anno 2018	€ 553,02
	RIA ed assegni ad personam personale cessato nell'anno 2019	€ 3.047,59
	RIA ed assegni ad personam personale cessato nell'anno 2020	€ 2.840,76
	RIA ed assegni ad personam personale cessato nell'anno 2021	€ 1.346,67
	TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	€ 253.540,96

RISORSE DECENTRATE VARIABILI		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	ANNO 2022
C.C.N.L. 21/5/2018	Art. 67 - comma 3: Lettera a) - Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997 , anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1.4.1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5.10.2001	€ 0,00
	Lettera b) - Quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 98/2011	€ 0,00
	Lettera c) - Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale da utilizzarsi secondo quanto previsti dalle medesime disposizioni di legge:	
	Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI	€ 0,00
	Incentivi funzioni tecniche anno 2022 (importo presunto)	€ 18.567,00
	Compensi corrisposti per le attività di rilevazioni statistiche dell'ISTAT (importo presunto)	€ 2.109,34
	Lettera d) - Importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lettera b) calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio	€ 458,93
	Lettera e) - Risparmi accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999	€ 0,00
	Lettera f) - Risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000 con i vincoli di destinazione ivi indicati (notificazione atti)	€ 0,00
	Lettera h) - Importo eventualmente stanziato dall'Ente ai sensi del comma 4. ("In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità di integrazione della componente variabile sino ad un importo massimo corrispondente all' 1,2% base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997", pari a € 1.732.549,18	€ 15.000,00
	Lettera i) - Importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate ai sensi del comma 5, lettera b): "Conseguimento degli obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti dal piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lettera c)"	€ 0,00
	Lettera k) - Integrazione componente variabile del fondo a seguito di trasferimenti di personale ed a fronte della corrispondente riduzione della componente variabile dei fondi	€ 0,00
	Art. 68 - Comma 1 - ultimo capoverso "Sono rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile	
Economie anno precedente	€ 20.908,06	

TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI		€ 57.043,33
art. 7, comma 4, lett. u)	Riduzione per incremento risorse di cui all'art. 15, comma 5, ai fini del rispetto dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 - contrattato con parte sindacale in data 29/9/2022	- € 100,00
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI		€ 310.484,29
RIDUZIONE DA OPERARE PER RIALLINEAMENTO CON FONDO 2016		-€ 7.839,48
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI		€ 302.644,81

IMPIEGO RISORSE PER FINANZIAMENTO ISTITUTI CONTRATTUALI ANNO 2022

CONTR+A6:C21ATTO	DESCRIZIONE	RISORSE
C.C.N.L. 21/5/2018 - art. 67	Stanziamiento per finanziamento retribuzione di posizione e di risultato per il personale incaricato di posizione organizzativa	€ 94.500,00
	di cui:	
	- quota destinata al finanziamento della retribuzione di posizione	€ 75.600,00
	- quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato	€ 18.900,00
C.C.N.L. 21/5/2018	Totale Fondo risorse decentrate costituito ai sensi art. 67	€ 302.644,81
	Art. 68 Comma 1:	
	Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio fino a 2021	€ 89.000,00
	Quota destinata a nuove progressioni orizzontali per l'anno 2022	€ 20.000,00
	Indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4 del CCNL 22.1.2004: importi da riconoscere al personale dipendente in servizio	€ 48.000,00
	Indennità educatrici asilo nido di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo CCNL 14.9.2000 e art. 6 CCNL 5.10.2001	€ 620,00
	Riclassificazione vigili di cui all'art. 7, comma 7 CCNL 31.3.1999	€ 230,00
	Art. 68 Comma 2:	
	Lettere a) e b): Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi: Quota destinata al sistema generale di incentivazione sul raggiungimento degli obiettivi di PEG e sulle prestazioni individuali	€ 63.918,47
	Lettere a) e b): Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi: Quota destinata al Servizio Asilo Nido	€ 700,00
	Lettera c): Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70bis (operai):	€ 1.300,00
	Lettera d) Indennità:	
	- turno	€ 24.000,00

- orario notturno, festivo e notturno/festivo:	€ 4.000,00
- reperibilità	€ 15.000,00
Lettera e): Indennità responsabilità di particolari categorie di lavoratori - art. 70quinquies, c. 1	€ 4.300,00
Lettera e): Indennità responsabilità di particolari categorie di lavoratori - art. 70quinquies, c. 2, lett. a) (ufficiali di Stato Civile e Anagrafe)	€ 2.000,00
Lettera f): Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies (PL)	€ 6.500,00
Lettera f): Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies (PL)	€ 2.400,00
Lettera g): compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettera c)	
- Incentivi funzioni tecniche	€ 18.567,00
- Rilevazioni stastistiche ISTAT	€ 2.109,34
TOTALE IMPIEGO RISORSE	€ 302.644,81