

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025
ACCORDO

Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):

Paolo Flesia Caporgno – Segretario, Presidente delegazione

Flavio Tallone – Dirigente, componente delegazione

Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):

Soggetti invitati: CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, CSA RAL CISAL

Soggetti sindacali territoriali accreditati e partecipanti alle trattative e incontri di confronto:

CISL FP

Soggetti partecipanti all'incontro del 15.9.2023:

Maurizio Di Stefano per CISL FP; delegazione di parte pubblica: Paolo Flesia Caporgno, Flavio Tallone; RSU: Paolo Rivoira; RLS: Marco Lerda

Si richiama la convocazione per le trattative disposta con nota prot. n. 2225 in data 05/09/2023

Parere del Revisore dei Conti in ordine alla costituzione reso in data 05.10.2023 prot. 2540 e in ordine all'utilizzo reso in data 06.10.2023 prot. 2541.

Autorizzazione alla sottoscrizione disposta dal Consiglio di amministrazione con deliberazione n. 25 in data 27.10.2023.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);



- b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
 - c) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - d) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - e) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - f) linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro, adottate con decreto sottoscritto il 6.10.2022, in relazione a quanto previsto dall'articolo 5 del D.L. n. 36/2022, e in relazione anche alle previsioni del CPO – codice pari opportunità – d. lgs. N. 198/2006;
 - g) Piano azioni positive – parte integrante del PIAO – piano integrato di attività e organizzazione;
 - h) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
 - i) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
 - j) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili;
 - k) Contratti decentrati presso l'ente per quanto compatibili con quanto contenuto nel presente accordo.
- Si dà atto, come chiarito in occasione dell'incontro ARAN/Conferenza Stato Regioni del 19.9.2018, che vi è "la possibilità che per ciascun istituto può essere fissata una decorrenza diversa", e che ciò viene confermato anche dal punto 5.3 del Manuale per la trasmissione dei contratti integrativi all'A.Ra.N. e al CNEL (art. 40 bis, comma 5, D. Lgs. 165/2001), ove si afferma espressamente che i contratti per stralci sono possibili.
 - Si richiama la deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 12/2023 relativa all'approvazione del PIAO e contenente anche indirizzi per la contrattazione integrativa, fra cui: "prosecuzione per gruppi di lavoro, correlati a specifiche attività: in particolare, conferma del gruppo di lavoro trasversale area tecnica e area amministrativo contabile come da delibera n. 36/2022 per l'attuazione del progetto fondi europei, con attribuzione dell'incentivazione complessiva come già in essere per anno 2022 salvo aggiornamenti in prosieguo in relazione alla effettiva disponibilità" (nella citata delibera viene indicata, da considerarsi perciò a titolo provvisorio, la somma di euro 10.000 onnicomprensiva anche di oneri riflessi); "la quota individuale sarà definita in relazione all'apporto – quando sia nota la quota per altre risorse accessorie disponibili nel fondo – del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi di progetto transfrontaliero; somme erogabili a buon fine della destinazione/assegnazione, e subordinatamente all'esito della valutazione secondo schede performance e per le percentuali ivi indicate, salvo recupero in caso di negativo esito rendicontativo (ovvero: erogazione differita a quest'ultima situazione)";

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized signature on the right and several smaller ones below.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti;
1. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto;
2. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto, ove compatibili con gli istituti con costi predeterminati e non comprimibili (indennità obbligatorie, voci obbligatorie, ecc.). In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo. Nell'ambito della sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.
3. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.
4. Si intendono richiamate tutte le disposizioni contenute nell'accordo triennale 2019-2021, in ambito giuridico ed economico, per quanto non diversamente stabilito, e ciò anche in via ricognitoria, confermandone il contenuto, disponibile in pubblicazione sul sito web dell'ente o tramite il link ivi indicato e comunque a disposizione delle parti presso gli uffici.
5. Tale richiamo pertanto si estende anche a tutti gli accordi decentrati precedenti, per quanto non superato dall'accordo triennale 2019-2021, appendici di aggiornamento, presente accordo, nonché agli accordi decentrati – appendici successivi, 2020, 2021, 2022.
6. Si richiamano altresì:
 1. Il contratto collettivo decentrato integrativo 2018-2020;
 2. Il disciplinare per l'utilizzo di strumenti informatici.

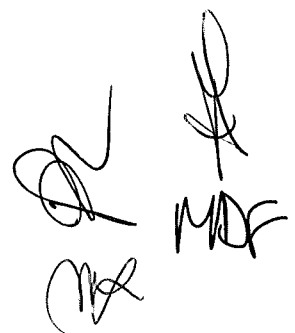

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022.
1. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.



Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica;
1. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata;
2. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

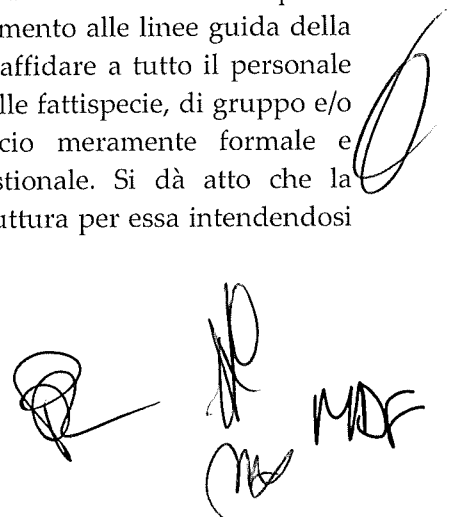


TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione;
1. In sede di prima applicazione del presente CCI, per l'anno 2023, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate viene effettuata con determinazione del responsabile del servizio. La determinazione viene comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022.
2. Le parti danno atto fin d'ora che si provvederà all'adeguamento del fondo in senso incrementale, al verificarsi di una o entrambe delle due assunzioni previste nel PIAO, e in conformità ai criteri originari di costituzione del fondo ex novo (vedasi deliberazione n. 20/2010 del C.d.A.), proporzionalmente, e che ciò costituirà mera azione tecnica senza la necessità di sottoporre nuovamente la verifica all'Organo di revisione e senza essere necessaria stipula di contratti integrativi. Tale incremento sarà in parte stabile del fondo ed ammonterà ad una quota aggiuntiva di euro 5500 per ciascuna delle due assunzioni effettuate; parallelamente, sempre in conformità ai criteri originari di costituzione dell'accessorio, sarà adeguato il fondo lavoro straordinario, con l'incremento, per ciascuna unità di personale assunta, di euro 360,00 su base annua;
3. Dato atto che per gli enti locali sussistono particolari difficoltà applicative per la c.d. performance organizzativa, che richiede una particolare strutturazione sotto il profilo dell'erogazione dei servizi e del confronto con altre amministrazioni (benchmarking), si evidenzia la graduale messa a regime – con la disciplina già posta in atto – della stessa, sottolineando altresì che attualmente la stessa, come organizzata nell'ente, è correlata a programmi e obiettivi anche di tipo trasversale, che hanno carattere generale e importanza strategica e attengono alle priorità dell'Amministrazione, la cui realizzazione compete a tutti i dipendenti, in relazione al settore di appartenenza e al ruolo rivestito. In questa accezione può dirsi già in fase di attuazione anche un adeguamento alle linee guida della Funzione pubblica n. 5/2019. In tale contesto si provvede ad affidare a tutto il personale l'attuazione di obiettivi, che possono qualificarsi, a seconda delle fattispecie, di gruppo e/o individuali, in modo da non rispondere ad un approccio meramente formale e adempimentale, bensì piuttosto ad una reale esigenza gestionale. Si dà atto che la performance organizzativa è attuata attraverso obiettivi di struttura per essa intendendosi anche unità di dimensione di gruppi di lavoro, ufficio, servizio.



4. A seguito di interlocuzioni con la Presidenza, e ferma restando la condizione di effettiva disposizione dell'Amministrazione nell'ambito dell'autorizzazione alla sottoscrizione dell'accordo, si ipotizzano le seguenti integrazioni, inserite nel prospetto del fondo, ma assoggettate espressamente alla citata condizione:

- 1) Integrazione facoltativa già art. 67 comma 5 lettera b CCNL 21.5.2018 (ora art. 79 c. 2 lettera c CCNL 16.11.2022), a seguito espressa previsione in accordo decentrato di anni precedenti (mediante riduzione quota stanziamento per posizione organizzativa – beneficiaria di progressioni economiche in passato disposte – per euro 746,12; rispetto allo scorso esercizio, tale integrazione è leggermente ridotta, in quanto ipotizzando per il personale non PO una maggiorazione dell'integrazione con fondi europei (con ricadute di fatto su tutto il personale non PO, anche di quello non beneficiario dei predetti fondi, in quanto la maggior somma disponibile per il personale direttamente coinvolto ne comporterà la riduzione della quota di salario accessorio a carico bilancio ente), proporzionalmente si dispone tale modulazione, per finalità perequative; le parti danno atto che dal prossimo anno – a fini perequativi e considerando la previsione di differenziale economico che si ipotizza con decorrenza 1.1.2023 per l'unità personale funzionario EQ incaricato di posizione organizzativa – tale integrazione verrà ripristinata e potrà essere ulteriormente modulata/incrementata anche in relazione proprio all'attribuzione del differenziale economico al funzionario; analogamente, per anno 2023 e seguenti, come già espressamente pattuito con riferimento all'esercizio 2022 per le due posizioni (funzionari) interessate da progressioni economiche in tale esercizio, al fine di "assicurare idoneo equilibrio incentivante mediante il riparto dei fondi, il personale - che non sia PO - che per l'anno 2022 sia beneficiario di nuove progressioni economiche parteciperà al riparto del budget destinato alla performance organizzativa/individuale in forma ridotta, secondo le determinazioni che saranno in merito assunte dall'ente in sede di valorizzazione economica degli obiettivi".
- 2) Integrazione facoltativa art. 79 comma 3 CCNL 16.11.2022 (0,22% monte salari 2018): viene introdotta tale integrazione facoltativa, sia per l'anno 2023, sia per l'anno 2022, con attribuzione proporzionale al personale PO e non PO (per il personale PO: incremento corrispondente della retribuzione di risultato);
- 3) Integrazione facoltativa art. 79 comma 2 lettera C CCNL 16.11.2022, fondi europei: importo rimodulato da euro 10.000 a euro 12.000 compresi oneri a carico ente; nell'ambito del fondo la somma viene valorizzata al netto degli oneri a carico ente, e perciò per l'importo presunto di euro 9.693,51. Per effetto di tale integrazione, vi è un beneficio per tutti i lavoratori (non PO), sia per coloro che direttamente sono impegnati nel progetto europeo, sia per gli altri, in quanto per effetto dell'incentivazione con fondi europei viene diminuita la quota di performance con fondi dell'ente per i lavoratori impegnati nel progetto, a beneficio dei lavoratori non ivi impegnati; l'inserimento della quota è sottoposto a condizioni come indicato dalla delibera Corte dei Conti, sezione autonomie, 20/qmig/2017, e alla condizione che effettivamente sussista disponibilità di tali fondi sotto il profilo giuridico, previa attivazione e conformità tempo per tempo del progetto che, ove non ricorra, comporterà l'impossibilità di ogni erogazione

Art. 6 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale, dando atto che la differenziazione di incentivazione – in relazione alla circostanza della presenza di soli 5 dipendenti di ruolo – viene attuata in modalità diretta attraverso una quantificazione assolutamente differenziata del trattamento economico, correlata al coinvolgimento negli obiettivi e grado di raggiungimento;
- c) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, 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 e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle 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.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - 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 ed erogative, 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, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
- programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
 - esame dei giudizi in contraddittorio;
- 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. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi

art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:

Per l'anno 2023, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione, risultano dall'allegato, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:

- a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
 - b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come da prospetto di dettaglio allegato.

Per gli anni successivi al 2023, gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022.

Le parti richiamano la previsione contenuta nell'accordo decentrato – appendice – relativo all'esercizio 2022, in ordine alla attuazione di n. 1 differenziale di progressione economica per personale della categoria dei funzionari – EQ (elevata qualificazione) – incaricati di posizione organizzativa, stabilendo la relativa quota d'accessorio all'interno del fondo. Decorrenza come da disposizioni contrattuali nazionali. Il restante personale appartenente alla categoria dei funzionari

non dispone dei requisiti per partecipare a selezione per differenziali economici per l'anno 2023. L'attribuzione del differenziale economico al funzionario EQ si può intendere di fatto riferito a "quota limitata del personale" in considerazione della circostanza che al 31.12.2022 dipendente dell'ente aveva riacquisito i requisiti teorici, e che l'attribuzione delle progressioni orizzontali è avvenuto in modalità scaglionata e a rotazione per i dipendenti dell'ente. Ciò, richiamando orientamento Aran CFL220 del 2023, nonché orientamento RGS-MEF.

3. A livello generale si stabilisce che le somme (o le percentuali) indicate nel prospetto costituiscono **la spesa massima possibile** per ciascun istituto nell'anno (o triennio) di riferimento, fatta eccezione per quanto concerne i differenziali economici per i quali per ciascun anno si valuterà la fattibilità e dunque l'inserimento nell'accordo annuale che costituisce condizione necessaria per l'attuazione.

Minori spese per particolari motivi comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno, fatta eccezione per le somme non disponibili per legge.

Nei casi eccezionali di incapienza del fondo a motivo di quanto sopra, si procederà a conguaglio negativo sul fondo dell'esercizio successivo.

4. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 16/11/2022.

Capo III – Progressione economica all'interno delle aree

(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022)

art. 7, comma 4, lett. c) Ccnl 16/11/2022

Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrisponderci mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL:



NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale educativo, docente e insegnante inquadrato nell'Area Istruttori	Art. 92	350
2.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
4.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200
5.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, area degli Istruttori, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	150
6.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, Area dei Funzionari ed EQ, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	200

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area istruttori, personale educativo e docente	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5

Area istruttori della professioni sanitarie e socio sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni della professioni sanitarie e socio sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

1. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale;
2. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo.
3. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 10 - Non sono da attribuire indennità obbligatorie, e non sono attualmente attive indennità facoltative.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 11 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

art. 7, comma 4, lett. g) Ccnl 16/11/2022

Tutte le somme per specifiche disposizione di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non sono mai somme che possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

Art. 11.1 – Compensi per disposizioni di legge

[art. 68, comma 2, lettera g), CCNL-2018, confermato da art. 80, comma 2, lettera g) CCNL-2022]

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016 e art. 45 d. lgs. N. 36/2023;
- somme eterofinanziate (fondi europei, fondi privati, ecc);

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti/articolati.

Con riferimento agli incentivi funzioni tecniche di cui all'art. 45 del nuovo d. lgs. N. 36/2023, in attesa di chiarimenti sulle relazioni sindacali eventualmente occorrenti, in via meramente collaborativa, le parti condividono lo schema di articolato allegato. Nel caso future interpretazioni evidenzino necessità di contrattazione in merito, la stessa si considererà assolta per effetto degli approfondimenti avvenuti durante l'incontro del 15.9.2023 sulla bozza predisposta.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 12 – Performance organizzativa e individuale

(art. 7 comma 4, lett. b), af) CCNL)

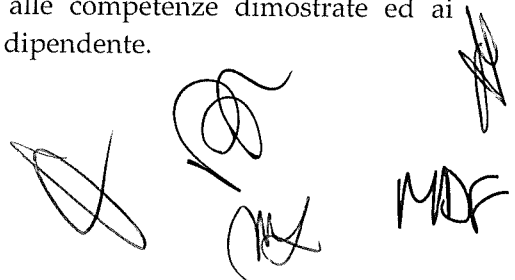
1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. Il Consiglio di Amministrazione può destinare specifici budget agli obiettivi in sede di quantificazione delle risorse variabili e sue integrazioni; il contenuto degli obiettivi è sviluppato nel Piano integrato attività e organizzazione (PIAO) e sue integrazioni.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come più sotto indicato.

Art. 13 - Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

art. 7, comma 4, lett. b) Ccnl 16/11/2022

art. 7, comma 4, lett. ae) Ccnl 16/11/2022

1. Le risorse destinate alla performance, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera del Consiglio di Amministrazione, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.



2. I premi correlati alla performance vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in caso di ottenimento del punteggio minimo attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale, ovvero per maggiori spese per istituti a natura vincolata (turno, indennità varie).
4. I compensi per la incentivazione della performance organizzativa (incentivi per realizzazione obiettivi di settore e/o dell'ente e/o per il raggiungimento di parametri di virtuosità e/o il giudizio positivo degli utenti) vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del nucleo di valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati con il PIAO agli Incaricati di elevata qualificazione cui i dipendenti fanno capo. Essi sono quantificati ed erogati in base al peso dell'obiettivo e al riscontro del coinvolgimento del dipendente, previa valorizzazione economica degli obiettivi.
5. Nel caso di prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il compenso attribuito al dipendente verrà riproporzionato esclusivamente nel caso si riscontri effettivamente il mancato coinvolgimento nel raggiungimento degli obiettivi, salvo riparti specifici. Non verrà riproporzionato in caso di part time salvo riparti specifici. A tale riguardo si specifica quanto segue:
 - non vengono disposte riduzioni nel caso di assenza per infortuni sul lavoro ovvero assenze ai sensi della legge n. 104/92 ovvero assenza per altri permessi retribuiti comunque previsti da legge o contratto;
 - nei casi di fruizione degli istituti finalizzati alla tutela della maternità e della paternità con diritto alla corresponsione del trattamento economico intero, non si procede al riproporzionamento del compenso; per i periodi di assenza facoltativa con corresponsione di trattamento economico ridotto, non si procede a riproporzionamento purchè vi sia svolgimento di attività lavorativa per almeno due mesi durante l'anno;
 - non si dà luogo all'erogazione di compensi in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa;

Differenziazione premio individuale

6. Come già illustrato, stante il numero estremamente esiguo di dipendenti, la differenziazione avviene per ciascun singolo operatore avuto riguardo al diverso grado di coinvolgimento e apporto al raggiungimento degli obiettivi nonché in ottica perequativa avuto riguardo al lavoro in staff del personale.

7. ___ Le parti concordano quanto segue:

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate:

- costituiscono economia non utilizzabile l'anno successivo se finanziate da parte variabile;
- costituiscono somme da destinare ad incrementare il fondo del primo successivo anno utile se finanziate da parte stabile.



L'erogazione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa può avvenire solo dopo l'attuazione del processo di valutazione ad opera dei Responsabili per la performance individuale e dal Nucleo di valutazione per la performance organizzativa, fatta eccezione per compensi specifici dovuti per legge (es. incentivi funzioni tecniche).

Art. 14 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

art. 7, comma 4, lett. v) Ccnl 16/11/2022

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha già in essere l'istituzione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione (ex posizioni organizzative); ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022 si effettuerà la trasposizione nel sistema previsto dal nuovo contratto, previo confronto sui criteri per conferimento, revoca e graduazione delle stesse posizioni con i soggetti sindacali, così come stabilito dall'articolo 5, comma 3, lettere d) ed e) CCNL-2022; fino a quel momento si conferma il sistema di graduazione della retribuzione di posizione in essere e si prende atto dell'attuale quantificazione del riparto tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, nonché della riduzione della retribuzione di risultato in ottica perequativa per effetto di attribuzione di progressioni orizzontali/differenziali economici come già in essere per effetto di accordi precedenti e come più sopra specificato per gli esercizi futuri.
2. La valutazione inferiore al valore di sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato; in caso di posizione organizzativa attivata in corso d'anno, la si ricondurrà ai dodicesimi di riferimento;

Art. 15 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

art. 7, comma 4, lett. j) Ccnl 16/11/2022

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del d.lgs. n. 50/2016;

Le parti decidono di non introdurre istituti di riproporzionamento con riduzione del risultato per le EQ – elevate qualificazioni.



TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

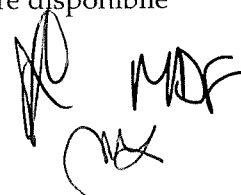
Art. 16 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

art. 7, comma 4, lett. n) Ccnl 16/11/2022

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10 per cento;
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
 - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 17 – Lavoro straordinario

1. In applicazione agli articoli 7, comma 4, lettera o) e s); 29, comma 2; 33, comma 2, del CCNL-2022, le parti concordano che:
 - a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'ente, non può superare le 180 (*valore elevabile fino a max 250 ex art. 5 del d.lgs. 66/2003*) annue;
 - b) Tutto il personale dell'ente, afferente ai diversi settori, è contattabile per richiamo in servizio in occasione di eventi di protezione civile ovvero di emergenza anche sanitaria ovvero per continuità operativa. In ogni caso, ciascun dipendente deve rendere disponibile



recapito telefonico al proprio dirigente/responsabile per contatti d'emergenza. Quanto sopra non introduce a priori obblighi di ulteriore reperibilità.

Art. 18 – Orario massimo di lavoro settimanale

art. 7, comma 4, lett. r) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione agli articoli 29, comma 2 e 7, comma 4, lettera r), del CCNL-2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti tipologie di lavoratori:
 - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30, d.lgs. 267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni (articolo 23, CCNL-2022);
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro presso altri enti locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione.

Art. 19 – Flessibilità dell'orario di lavoro

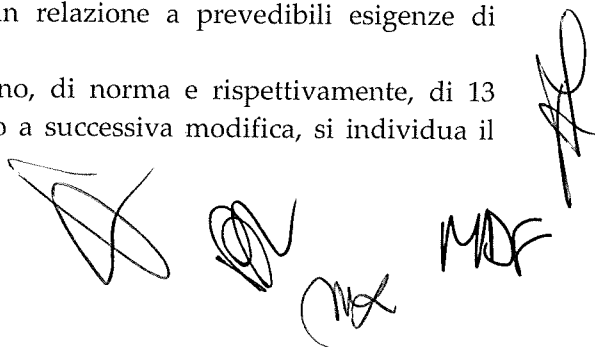
art. 7, comma 4, lett. p) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera p), e 36, del CCNL-2022, le parti prendono atto che i 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, come da prassi in essere.
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:
 - a) beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
 - b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
 - d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 20 – Orario multiperiodale

art. 7, comma 4, lett. q) Ccnl 16/11/2022

1. Ai sensi degli articoli 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2 del CCNL-2022, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è consentita in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi.
2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno; In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il seguente periodo:



da 13 a 20 settimane/anno;

3. In applicazione alla normativa richiamata nel comma 1, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa;
4. Le forme di recupero delle maggiori prestazioni rese nei periodi di maggior carico di lavoro nei restanti periodi possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

CAPO II – ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 21 – Salute e sicurezza sul lavoro

art. 7, comma 4, lett. m) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL-2022, le parti stabiliscono quanto segue:
 - a) L'attuale normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, introduce criteri innovativi nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritiene la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di qualità del prodotto-servizio;
 - b) In questa ottica si proseguirà con gli interventi di attuazione delle normative vigenti in materia, messa in sicurezza degli stabili e degli impianti, politiche di prevenzione per la salute (adozione, secondo il rischio individuato, degli opportuni dispositivi di protezione individuale e visite mediche) e di informazione per i dipendenti che saranno parte attiva del processo.
 - c) La metodologia è articolata come segue:
 - Valutazione periodica dei rischi;
 - Definizione delle misure di prevenzione e protezione;
 - Piano di Sicurezza.
 - d) Risorse destinate alla prevenzione. L'assegnazione delle risorse dovrà consentire:
 - il programma di informazione generale dei lavoratori e lavoratrici;
 - la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo;
 - la partecipazione, in caso di cambio di mansioni, del personale interessato a un modulo formativo sulla tutela della salute durante l'espletamento della propria attività lavorativa;
 - la partecipazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ai moduli formativi prescritti.
 - e) L'attività di formazione di cui ai punti precedenti non rientrano in alcun modo nei permessi orari a disposizione di ciascun delegato alla sicurezza e sono considerate ore di servizio a tutti gli effetti.
 - f) Si richiama quanto evidenziato da autorevole dottrina in merito (vedasi Italia Oggi 23.10.2020) in questo ambito, precisando che le misure in materia di differenziazione orari (conferma situazione di particolare flessibilità già in atto per gli uffici) attengono essenzialmente ad aspetti organizzativi. Per quanto di competenza, si dà atto e conviene della congruità delle misure in essere/adottate ai fini della tutela della salute e sicurezza sul lavoro.



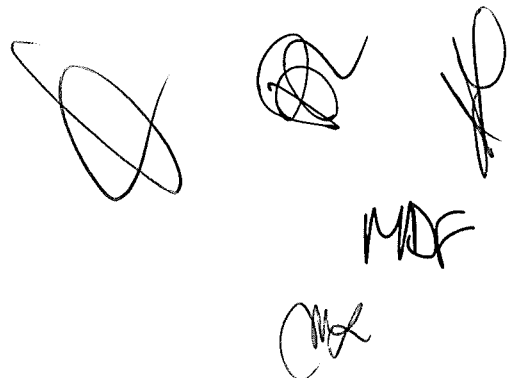
Art. 22 – Innovazioni tecnologiche, lavoro agile

art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl 16/11/2022

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'amministrazione, dopo aver fornito adeguata informazione, convoca entro sette giorni la delegazione sindacale per trattare sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti;
2. All'incontro potrà essere presente anche il personale appartenente alla struttura deputata alla transizione digitale (art. 17, Codice CAD n. 82/2005) (Amministrazione di sistema, personale amministrativo di supporto, posizione organizzativa, dirigente), per l'illustrazione delle misure più rilevanti inserite nel Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione, previsto dall'articolo 14-bis del Codice CAD, compresa la fissazione degli obiettivi e l'individuazione dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.
3. Le parti prendono atto del particolare effetto determinato dalle disposizioni di enti sovraordinati in merito al lavoro agile e alla necessità del suo mantenimento, da contemperarsi peraltro con le esigenze organizzative e lavorative dell'ente e dei servizi dal medesimo erogati, in misura peraltro limitata, in considerazione del fatto che la particolare carenza di personale presso l'ente comporta la necessità di presenza fisica del personale; in questo ente, il ricorso al lavoro agile risulta possibile esclusivamente in casi eccezionali/particolari (isolamento per epidemie, situazioni di particolare fragilità, ottimizzazione tempo/lavoro in casi di attività presso altri luoghi, e per tempo limitato, previsioni di trasferimento lavorativo a breve con preventivo trasferimento abitativo in località remote, distanza abitazione/luogo lavorativo con utilizzo consueto di mezzi pubblici, relativamente ai periodi per i quali i mezzi non siano disponibili), e per quota limitatissima di personale, e purchè compatibile con l'espletamento degli sportelli, dell'attività lavorativa e non comportante difficoltà operativa ai colleghi in sede.
4. Si prende atto di quanto stabilito dalla normativa vigente, in merito alla assimilazione del lavoro prestato con tali particolari modalità, al lavoro reso in ufficio, anche ai fini dell'applicazione degli istituti, salve le eccezioni previste, incentivanti o premiali, fatti salvi gli istituti connessi alla presenza in servizio presso l'ufficio (es: buoni pasto), sempre secondo quanto stabilito dalla normativa sovraordinata.
5. Per quanto riguarda la disciplina di dettaglio del lavoro agile, si rinvia alla specifica sezione del PIAO – piano integrato di attività e organizzazione – tempo per tempo definita.

CAPO III – welfare integrativo

Articolo 23 - Determinazioni

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are three distinct signatures at the top, followed by the initials 'MDF' in the middle, and another signature at the bottom.

1. Welfare integrativo art. 7, comma 4, lettera h): in base all'articolo 82 del CCNL 16.11.2022, le misure di welfare integrativo ivi previste sono assoggettate alla disciplina e ai limiti specifici, anche finanziari, previsti dal medesimo art. 82 CCNL, che a sua volta prevede che "gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art.79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa. Tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate, anche in deroga al limite di cui al precedente periodo, quelle di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21.05.2018" (vale a dire, i proventi dai piani di razionalizzazione).

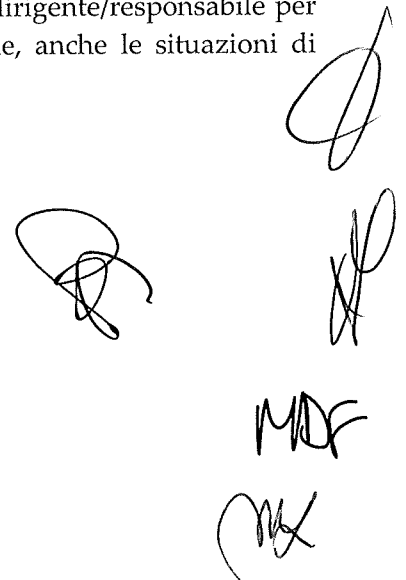
Ne deriva che (in attesa di eventuali pronunciamenti giuscontabili o Aran chiari e il più possibile univoci), tali somme sono ricomprese nel limite del salario accessorio. La destinazione a welfare di somme derivanti dai piani di razionalizzazione appare quanto meno problematica, dal momento che la somma introdotta da questo ente nel fondo, per essere, come indicata, "fuori limite", deve necessariamente riguardare una quota specifica del personale, costituita da coloro che cooperano direttamente alla gestione dei piani di razionalizzazione stessi; essendo il welfare una iniziativa rivolta alla generalità del personale, le due fattispecie appaiono non sovrapponibili.

In considerazione dell'assenza di chiarezza sulle possibilità di applicative, in particolare per l'ambito fiscale, a fronte di somme che si prevederebbero assai limitate al fine di salvaguardare la quota consistente per performance, le parti non prevedono per il 2023 l'attivazione

Art. 24 - Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali in caso di sciopero nonché per sostenere l'attività dell'ente in situazioni particolari (eventi di protezione civile, eventi eccezionali o straordinari).

1. Al fine di contemperare il diritto di sciopero con la salvaguardia dei servizi pubblici essenziali ai sensi dell'art. 40 Cost. e della legge n. 146/1990 s.m.i., si definiscono le prestazioni indispensabili da garantire in caso di sciopero e modalità e procedure di erogazione:

- a. uffici amministrativi: n. 1 impiegato per fasce orarie ridotte, limitatamente ad attività assolutamente non differibili;
- b. uffici tecnici: n. 1 impiegato per fasce orarie ridotte, limitatamente ad attività assolutamente non differibili;
- c. protezione civile: richiamo immediato in servizio di tutto il personale che si ritenga necessario, di ogni settore; a tale fine tutto il personale fornisce recapito al proprio dirigente/responsabile per contatti in caso di tale necessità; s'intendono comprese nella fattispecie, anche le situazioni di emergenza particolare quali epidemie, pandemie, emergenze varie;

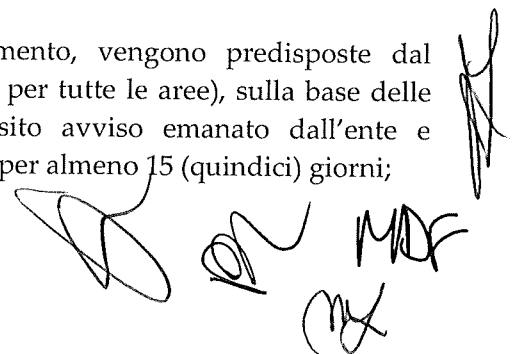


Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature at the top right, a signature in the middle left, a signature in the middle right, and the initials 'MDF' and 'MK' at the bottom right.

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE
AREE**

(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area (livello) di appartenenza, attivabile annualmente;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **due** anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate; le parti, perciò, decidono di ridurre da tre a due, il periodo temporale minimo per l'ottenimento del differenziale economico;
4. sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
5. il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area (categoria professionale) viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate; il numero di differenziali stipendiali attribuibili deve essere coerente con la definizione di "quota limitata degli aventi diritto", a norma dell'art. 23 comma 1 del d. lgs. n. 150/1999 (a cui si rifanno le posizioni della RGS – scheda SICI del Conto annuale, indicando il 50%, e della Corte conti giurisdizionale Toscana, sentenza n. 288/2020, indicando il 35%)
6. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
8. sulla base del numero complessivo di progressioni stabilite, per ogni area, in sede di delegazione trattante, i dirigenti definiscono i differenziali stipendiali attribuibili per ogni area dei vari settori, al fine di evitare le penalizzazioni che possono derivare ai singoli dipendenti a seguito di un non uniforme criterio di valutazione da parte dei singoli responsabili;
9. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori e per tutte le aree), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" per almeno 15 (quindici) giorni;



10. le graduatorie di cui al comma 9 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella riportata in fondo al presente allegato;
11. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale, se presente *oppure* nelle stesse modalità di cui al comma 9) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;
12. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 9. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 5, in via preventiva, potranno essere definite, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, incaricati ai sensi degli articoli 16 e 19, del CCNL-2022, che verrà selezionato sulla base di una specifica graduatoria a cui partecipano tutti e soltanto i dipendenti incaricati di EQ.
13. Considerato che il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, prevede l'adozione da parte delle amministrazioni di misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato, sulla base di specifiche linee guida adottate dal Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Dipartimento delle pari opportunità (adottate il 6 ottobre 2022), e richiamato l'art. 48 del d. lgs. N. 198/2006 s.m.i., si dà atto che in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione.
14. Per ciascun anno, si possono prevedere progressioni economiche all'interno di una o più aree, secondo lo schema seguente (e con un sottoinsieme all'interno dell'area dei funzionari, riferito ai titolari di elevata qualificazione): anno 2023: previsione di una posizione (una in categoria ex D riservata a funzionari EQ incaricati di EQ).

AREA	PROGRESSION I NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIV O	NOTE
Operatori				
Operatori esperti				
Istruttori				
Funzionari non EQ				

Funzionari EQ	1 (2023)	1.800,00		
COSTO COMPLESSIVO anno 2023		EURO	1.800	

*Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, ex articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: Media ponderata delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. (Poichè le valutazioni sono su base 100, occorre effettuare proporzionamento)	50	Si applica la media ponderata con i seguenti pesi per ciascun anno di valutazione: Primo anno del triennio peso 20; Secondo anno del triennio peso 30; Terzo anno del triennio peso 50;
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	40	Cinque punti all'anno, per massimo sei anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento.
FORMAZIONE: capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati).	Fino a punti 10	Viene riconosciuto punteggio per partecipazione a corsi e percorsi di formazione o percorsi professionali, debitamente attestati (anche internamente), svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, purchè attinenti al profilo posseduto.
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei	3	Per coloro che da oltre sei anni non hanno avuto decorrenze di progressioni

anni		
------	--	--

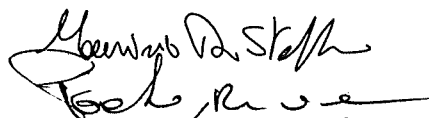
CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. Dipendente, con nucleo familiare monoreddito, con il più alto numero di figli minori a carico;
2. Dipendente, con il più alto numero di figli minori a carico;
3. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
4. Dipendente più anziano di età.

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

DATA:



LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

DATA:

29/12/2023

RLS:



DATA:

29/12/2023

VERIFICA RISPETTO TETTO SALARIO ACCESSORIO 2016 attualizzato delibera Cda 34/2022 e Assemblea 16/2022- considerando le sole voci soggette a limite

		anno 2022	anno 2023
	limite riferimento attualizzato delibera 9/2023	2022	2023
segretario consortile (risultato + figurativo posiz - rif. Delibera 21/19)	2414,7 (risultato: 10% monte salari) 16000 (posiz figurativa) 18414,7 totale (posizione: figurativa)	0 10853 (posiz figurativa) 10853	delibera 9/2023 2091 12763 (posiz figurativa) 14854
dirigente consortile tecnico (posizione + risultato)	delibera 8/2023 38000	27663,33	delibera 8/2023 33663,33 (nota 3)
fondo personale del comparto (nota 1)	27500 (compresa PO)	16300 (non compresa PO, in base a contr. 21.5.18)	15896,12
posizione organizzativa tecnica posiz+risultato	(compresa nel fondo di cui sopra)	11200	11603,88 (nota 2)
totale	83914,7	55163,33	76017,33 con posiz segr figurativa
	limite	totale anno accessorio deve essere minore o uguale a "limite"	totale anno accessorio deve essere minore o uguale a "limite"

fondo lavoro straordinario: quantificato in euro 360/pro capite in sede di reinquadramento del personale - anni 2009-2010 (valore soglia minimo complessivo: 1800 euro)
Con l'effettivo incremento di dotazione organica, il fondo lavoro straordinario complessivo si incrementa proporzionalmente
Per l'anno 2023 e fino all'effettivo incremento, tale fondo pertanto ammonta ad euro 1800.

nota 1: conteggiato le sole voci "soggette a limite" (il fondo complessivo del personale di comparto è più alto, comprendendo anche le voci "non soggette a limite").

Come confermato nelle delibere di rimodulazione e ricognizione giuridica anno 2022, il fondo subirà incremento proporzionale all'atto dell'effettivo incremento della dotazione organica (parte stabile: euro 5500/pro capite)

nota 2: per effetto dei conteggi derivanti dal CCNL 16.11.2022 e dall'inserimento dell'integrazione facoltativa dello 0,22%, alla PO viene attribuito un emolumento aggiuntivo (che integra la retribuzione di risultato) per l'anno 2023 pari ad euro 372,9 di cui il 50% relativo al 2022 e il 50% relativo al 2023.

Tale emolumento è fuori dal limite del fondo 2016. Inoltre la retribuzione di risultato della PO, per l'anno 2023, viene assoggettata a minore riduzione ai sensi art. 67 comma 5 lettera b CCNL 2018, con un incremento ulteriore rispetto al 2022 di euro **403,88**, a fini perequativi considerato l'incremento per il restante personale nell'ambito del fondo nell'ambito delle risorse fondi Ue

nota 3: la retribuzione accessoria del dirigente attribuita da Csea, sommata a quella erogata dal Comune che ne dispone il comando, deve essere contenuta nel limite contrattuale del CCNL Dirigenti dicembre 2020. Pertanto i valori massimi della prima colonna sono subordinati, qualora in futuro dovessero essere attivati, al rispetto di tali limiti complessivi, così come gli importi effettivamente attribuiti tempo per tempo.

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa - I riferimenti sono ancora agli articoli vecchi contratti per maggiore chiarezza

DESCRIZIONE	2016	2018	2019	2020	2021	2022	2023
risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità							
FONDO DETERMINATO D'INTESA CON ARAN E MINECONOMIA PER CSEA (ANNI 2009 E 2016)	27.500,00	27.500,00	27.500,00	27.500,00	27.500,00	27.500,00	27.500,00
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)							
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)							
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)							
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)							
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001							
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)							
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)							
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)							
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5. CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)							NOTA 5
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011				2.541,11	2.541,11	2.541,11	2.541,11
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)							
SCORPORA QUOTA DESTINATA A P.O. IN ENTE CON DIRIGENZA ANNO 2017 (art. 67 c. 1 CCNL 21.5.2018) (con segno meno)		-12.350,00	-12.350,00	-12.350,00	-12.350,00	-12.350,00	-12.350,00
(dal 2018 a carico del bilancio previo scorporo dal fondo produttività, ma da computare nel totale del trattamento accessorio ente)							
importo consolidato risorse stabili - non soggette al limite trattamento accessorio							
differenziale art. 67 comma 2 lettera b CCNL 21.5.2018		360,40	283,79	283,79	283,79	283,79	523,07
Integrazione euro 83,20 pro capite presenti al 31.12.2015, dal 31.12.2018 (per dip. Comma 557; considerate 0,5 unità) (orientamento ARAN CFL 45)			457,60	457,60	457,60	457,60	457,60
INTEGRAZIONE art. 79, c. 1 lett. B Cnl 16 novembre 2022 (€ 84,5 per personale in servizio al 31.12.2018) (per dip. C.557: 0,5 unità totali). Il parere Aran CFL173 indica come non proporzionabile l'importo, ma analizzando l'omologo parere CFL45, la ratio di ciò sarebbe la teorica possibilità di incremento a tempo pieno non fattibile nel caso del personale comma 557)							464,75
DIFFERENZIALE progr. economiche orizzontali art. 79 comma 1 lett. D - CCNL 16.11.2022							1.101,36
DIFFERENZIALE COSTO B1-BEG + D1-D3G Art. 79 comma 1-Bis - CCNL 16.11.2022 - calcolo con decorrenza 1.4.2023							0,00
altre decurtazioni:							
art. 23 c. 2 d. lgs. 75-2017; dec. Fondo rispetto limite 2016				-2.541,11	-2.541,11	-2.541,11	-2.541,11
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI							
importo consolidato risorse stabili	27.500,00	15.510,40	15.891,39	15.891,39	15.891,39	15.891,39	17.696,78
totale voci stabili soggette a limite (comprensive anche delle risorse per PO, ai soli fini della verifica rispetto tetto)	27.500,00	27.500,00	27.500,00	27.500,00	27.500,00	27.500,00	27.500,00
totale voci stabilite soggette a limite effettive (senza considerare perciò le risorse per PO, estrapolate dal fondo)							15.150,00
VOCI ALIMENTABILI SOGGETTE A LIMITE							
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5. CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)							
INTEGRAZIONE 1,2% monte salari 1997 dirigenza esclusa - art. 67 comma 4 CCNL 21.5.2018							
INTEGRAZIONE art. 67, comma 5, lettera b CCNL 21.5.2018 (*) (art. 79 c. 2 lett. C CCNL 16.11.2022)			1.150,00	1.150,00	1.150,00	1.150,00	746,12
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)							
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)							
DECURTAZIONE DEL FONDO - PARTE VARIABILE							
Totale voci alimentabili soggette al limite				1.150,00	1.150,00	1.150,00	746,12
voci alimentabili non soggette al limite							
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5. CCNL 1998-2001)		4.500,00	2.547,00				
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4. CCNL 1998-2001)							
incremento su base annua di € 84,50 per le unità* di personale in servizio al 31.12.2018 - art. 79 comma 1 lett. B - CCNL 16.11.2022 - Anno 2021							464,75
incremento su base annua di € 84,50 per le unità* di personale in servizio al 31.12.2018 - art. 79 comma 1 lett. B - CCNL 16.11.2022 - Anno 2022							464,75
rapporto proporzionale fondo variabile 2021 rispetto a stanziamento PO anno 2021 ai fini attuazione righe successivi 0,22%							1,44
ammontare complessivo 0,22% monte salari 2018= euro 454,95							
quota 0,22% destinabile alla PO: (x+1,44x)=454,95 valore di x: 186,45							
Attuazione art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022) - Anno 2022 (art. 79 c. 3 CCNL 16.11.2022) 0,22% m.s.2018 (quota fondo non PO)							268,50
Attuazione art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022) - Anno 2023 (art. 79 c. 3 CCNL 16.11.2022) 0,22% m.s. 2018 quota fondo non PO (orientamento Aran CFL211)							268,50
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	3.600,00						
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)							
INCENTIVI DA FONDI U.E. (1) (4) - art. 67, comma 3, lettera I CCNL 21.5.2018 (ART. 79 C. 2 LETT. C cnl 16.11.2022)		10.000,00	10.000,00	8.078,00	8.078,00	8.078,00	9.693,51
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)							
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)				2.819,10	2.819,10	2.819,10	2.819,10
ECONOMIE DI ANNI ANCORA PRECEDENTI							
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (4)		18.700,00	11.500,00	15.000,00	12.000,00	13.000,00	50.000,00
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)							
voci alimentabili non soggette a limite	3.600,00	33.200,00	24.047,00	25.897,10	22.897,10	23.897,10	63.979,11
TOTALE RISORSE VARIABILI	3.600,00	33.200,00	25.197,00	27.047,10	24.047,10	25.047,10	64.725,23
TOTALE	31.100,00	48.710,40	41.088,39	42.938,49	39.938,49	40.938,49	82.422,01
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	27.500,00	15.150,00	16.757,60	16.300,00	16.300,00	16.300,00	15.896,12

Destinazione risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2016	2018	2019	2020	2021	2022	2023
UTILIZZO PARTE STABILE:							
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO							
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE FINO A 2021 - DEDOTTE DIPENDENTI POI VERTICALIZZATI DALLA RELATIVA DECORRENZA	4.502,94	4.503,00	4.503,00	5.983,43	5.983,43	6.337,23	4.613,27
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	10.037,50						
PROGRESSIONI ANNO 2022			1.480,43		353,80	3.250,00	3.250,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI CCNL 21.5.2018		360,00	283,79	283,79	283,79	283,79	439,58
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI CCNL 16.11.2022 x anno 2023							1.101,36
DIFFERENZIALI STIPENDIALI (ex progressioni economiche orizzontali) art. 14 CCNL 16.11.2022 - anno 2023 (compreso diff aggio art. 102)							1.800,00
DIFFERENZIALE COSTO B1-BEG + D1-D3G Art. 79 comma 1-Bis - CCNL 16.11.2022 - decorrenza 1.4.2023							0,00
TOTALE UTILIZZI PARTE STABILE			6.267,22	6.267,22	6.621,02	9.871,02	11.204,21
AVANZO PARTE STABILE			9.624,17	9.624,17	9.270,37	6.020,37	6.492,58
UTILIZZO PARTE ALIMENTABILE:							
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ							
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE.							

PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA			0,00				
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE comprensiva della COLLETTIVA (compresi incentivi da fondi UE) (1) (4)	12.959,56	22.600,00	23.321,17	18.852,17	18.498,37	15.248,37	18.398,71
di cui progetti finalizzati, performance collettiva esclusi fondi UE	12.959,56	12.600,00	13.321,17	10.774,17	10.420,37	7.170,37	8.705,20
INCENTIVI PROGETTI OPPURE FUNZIONI TECNICHE (2) (4)	3.600,00	18.700,00	11.500,00	15.000,00	12.000,00	13.000,00	50.000,00
TOTALE ATTRIBUITO A PERSONALE COME PERFORMANCE, INCENTIVI, ECC. - PREVISIONE	16.559,56	41.300,00	34.821,17	33.852,17	30.498,37	28.248,37	68.398,71
RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE - <u>Interamente provenienti da parte stabile eserc competenza e preced</u>			0,00	2.819,10	2.819,10	2.819,10	2.819,10
ACCANTONAMENTO ART. 32 C. 7 CCNL 2002-05 (ALTE PROFESSIONALITÀ)			0,00				
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>							
RESIDUO DA FONDO DA PARTE STABILE		2.547,40	0,00				
						40.938,49	

NOTE: nei differenziali progressioni si tiene conto dei soli dipendenti originariamente Enti locali, fino al CCNL 2018. Infatti il personale già Federambiente, che beneficiava di assegno ad personam riassorbibile con gli incrementi contrattuali, con la trasposizione contrattuale del 2010 venne collocato nella più elevata posizione della relativa categoria. Nel calcolo dei differenziali, per ulteriore scrupolo, sono stati conteggiati anche i collaboratori di altri enti locali, la cui presenza è prevista per alcune ore settimanali, considerando complessivamente un valore corrispondente proporzionale al max ammissibile per comma 557

(1) L'ammontare incentivo deve essere confermato in sede di autorizzazione alla sottoscrizione contrattuale da parte dell'organo di governo dell'ente. Trattasi in ogni caso di somme extra limite fondo. Dal 2020 importi inseriti sono al netto oneri carico ente

(2) a mero fine enunciatario e di chiarezza, si specifica che gli importi incentivi tecnici sono presuntivi, e vengono allocati come per legge nei quadri economici dei lavori, servizi e forniture. Tale importo potrà variare in relazione alle effettive spettanze derivanti dai conteggi relativi alle attività effettivamente svolte.

(3) al fine di rispettare il tetto salario accessorio 2016, si procede a decurtazione per pari importo del budget a bilancio per risultato posizione organizzativa, previo confronto sindacale - parere Aran CFL 38 2019

(*) parziale autofinanziamento per progressioni: effettuato confronto con parte sindacale (cfr. parere Aran CFL 38/2019, in relazione ad articolo 15, comma 7, Contratto funzioni locali 21.5.2019). Per anno 2023 importo ridotto in relazione a valutazione contingente a fine perequativo di minore riduzione in capo al risultato PO. La retribuzione di risultato della PO, pertanto, rispetto al 2022, si incrementa di corrispondente importo (euro 403,88)

(4) Dal 2020, importi inseriti al netto oneri a carico ente. Considerandoli al lordo, l'importo è ovviamente superiore: per anno 2020 e per anno 2021 e 2022, euro 10.000. Per il 2022 e 2023 trattasi di mera previsione, soggetta a necessaria conferma, in relazione all'attivazione o meno del progetto; l'erogazione potrà avvenire soltanto ove sia confermata, nelle verifiche da parte dell'erogatore, l'effettiva corresponsione delle somme al Consorzio a copertura degli oneri per personale in misura sufficiente alla eterointegrazione dell'incentivo.

(5) Con deliberazione Assemblea 16/2022 e Cda n. 34/2022, e come confermato con deliberazioni omologhe Assemblea n. 5/2023 e Cda n. 12/2023, si dà attuazione al graduale completamento dotazione organica, con incremento pro quota parte fissa del fondo applicando i criteri utilizzati nel 2009-2010 per la costituzione del fondo. Essendo pertanto previste due nuove figure strutturali, la parte fissa del fondo sarà incrementata di euro $5500 \times 2 = 11000$ euro. Si procederà ad adeguamento in corso di esercizio in relazione alla effettività assunzionale. Si richiama tra l'altro parere ARAN specifico per CSEA prot. 1182 e 2124/09 del 24.4.2009.

MDS

