



Comune di Cavernago

(Provincia di Bergamo)

Atto Unilaterale
per la costituzione e l'utilizzo del Fondo Risorse Decentralizzate
del personale dipendente del Comune di Cavernago
per gli anni 2024 – 2025 – 2026
Parte economica 2024

I N D I C E

TITOLO I

Disposizioni Generali

ART. 1	Ambito di applicazione, oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo
ART. 2	Interpretazione autentica delle clausole controverse
ART. 3	Formazione ed aggiornamento professionali
ART. 4	Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area vigilanza
ART. 5	Disciplina del lavoro straordinario
ART. 6	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
ART. 7	incarichi di posizione organizzativa
ART. 8	Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

TITOLO II

Costituzione del Fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la performance

ART. 9	Costituzione del Fondo di cui all'art. 79 CCNL del 16/11/2022
ART. 10	Ammontare ed utilizzo delle risorse decentrate
ART. 11	Riduzione del fondo delle risorse decentrate

TITOLO III

Utilizzo delle Risorse Stabili

ART. 12	Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali già effettuate a tutto il 31/12/2024 e da effettuare a decorrere dall'01/01/2024 - ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL del 16/11/2022
ART. 13	Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto
ART. 14	Utilizzo delle risorse stabili destinate al finanziamento delle indennità di condizioni lavoro per attività esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute di cui all'art. 80 - comma 2 - lett. C) del CCNL 16/11/2022 - Periodo: 01.01.2024 – 31.12.2024
ART. 15	Utilizzo delle risorse stabili destinate al finanziamento delle indennità per attività di maneggio valori di cui all'art. 80 – comma 2 – lett. C) del CCNL 16/11/2022 – Periodo: 01.01.2024 – 31.12.2024
ART. 16	Utilizzo delle risorse stabili destinate al finanziamento delle indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.05.2018 – Periodo: 01.01.2024 – 31.12.2024
ART. 17	Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle responsabilità di cui all'art. 80 quinques, comma 2, del CCNL 16/11/2022 – periodo 01/01/2024 – 31.12.2024, destinate all'esercizio di compiti che comportano SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- ART. 18 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale
- ART. 19 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dei progetti individuali da assegnare al personale dipendente di cui all'art. 80 – comma 2 – lett. B) del CCNL 16/11/2022
- ART. 20 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dei compensi destinati ad incentivare la performance organizzativa ed individuale di cui all'art. 80 – comma 2 – lett. A) del CCNL 16/11/2022
- ART. 21 Riepilogo utilizzo risorse stabili

TITOLO IV

Utilizzo delle Risorse Variabili

- ART. 22 Progetti e performance finanziati dalla parte variabile del fondo
- ART. 23 Utilizzo risorse variabili per specifiche disposizioni di legge
- ART. 24 Riepilogo utilizzo risorse variabili

TITOLO V

Performance organizzativa ed Individuale

- ART. 25 Riepilogo utilizzo risorse stabili e variabili destinate alla performance organizzativa ed individuale
- ART. 26 Definizione criteri per distribuzione performance organizzativa ed individuale

TITOLO VI

Riepilogo Risorse Stabili e Variabili

- ART. 27 Riepilogo complessivo risorse stabili e variabili

TITOLO VII

Definizione criteri di riparto risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali

- ART. 28 Progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria. Differenziali stipendiali (ex progressioni economiche)

TITOLO VIII
Fondo Retribuzione delle Posizioni Organizzative

ART. 29 Retribuzione delle Posizioni Organizzative

TITOLO IX

Piani di Razionalizzazione

ART. 30 Piani di razionalizzazione

TITOLO X

Disposizioni finali

ART. 31 Disposizioni finali

Il giorno 20 del mese di dicembre dell'anno 2024, presso la Residenza Municipale del Comune di Cavernago, si è riunita:

- *la delegazione di parte pubblica composta da:*

Presidente	Segretario Comunale	DOTT. STEFANO DE FILIPPIS
Componente	Responsabile del Servizio Finanziario	RAG. EMILIA GIULIVI

per la stesura dell'Atto Unilaterale in alternativa all'ipotesi di accordo per la gestione della contrattazione integrativa decentrata del personale dipendente - anno 2024. La scelta dell'Atto Unilaterale adottato per l'anno 2024, rispecchia l'Orientamento ARAN CQRS130, in caso di cessazione dal servizio dell'unica unità facente parte della RSU e siano decorsi i cinquanta giorni di cui all'Accordo di interpretazione autentica del 13 febbraio 2001.

Qualora la RSU, quale soggetto necessario della delegazione sindacale per la contrattazione integrativa, sia decaduta, gli accordi vigenti in materia di prerogative sindacali non prevedono alcuna norma che legittimi la prosecuzione delle trattative con le sole organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

Al termine della riunione la Delegazione trattante di Parte Pubblica sottoscrive il seguente Atto Unilaterale per la gestione delle risorse di cui al Fondo delle Risorse per la Contrattazione Decentrata Integrativa, del personale dipendente del Comune di Cavernago, valido per la parte economica anno 2024.

Vista la determinazione n. 427 del 19.12.2024 di costituzione del fondo;

TITOLO I

Disposizioni generali

Art. 1

Ambito di applicazione, oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della performance per l'anno 2024.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Cavernago e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
3. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I

relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

4. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 1 gennaio 2024, fatta salva la eventuale diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti e tiene conto degli importi eventualmente erogati, sino alla sottoscrizione, in vigore del contratto precedente. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
5. La sua durata è triennale salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
6. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
7. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
8. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati possibilmente **entro il mese di giugno** dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.
9. La costituzione delle risorse, che compongono il Fondo complessivo destinato alla remunerazione del trattamento accessorio del personale dipendente del Comune di Cavernago, è avvenuta nel rispetto di quanto disposto dall'art. 79 del vigente CCNL 16/11/2022. Il Fondo complessivo, destinato alla remunerazione del trattamento accessorio del personale non dirigente, è costituito da Risorse Stabili e da Risorse Variabili, come disciplinato dagli articoli seguenti.
10. La disciplina applicativa dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente è da ritenersi valida per la parte economica della sola annualità 2024.
11. La presente contrattazione decentrata si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL del 16/11/2022, tra la delegazione di parte datoriale e la delegazione sindacale.

<p style="text-align: center;">Art. 2 Interpretazione autentica delle clausole controverse</p>
--

Dato atto che:

- "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.
Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del d.lgs. 165/01);
- le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;

nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata

da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 3 Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia.
2. E' auspicabile procedere con un piano della formazione del personale annuale, oggetto di informazione ai sensi dell'art. 56 CCNL 16.11.2022.

Art. 4 Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 2016/2018 le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove deliberate e ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PL, eventualmente in servizio, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
2. I relativi importi sono specificati annualmente nella deliberazione della giunta comunale, qualora approvata, che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.
3. Le risorse destinate alle predette finalità previdenziali, ove possibile, saranno gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei dipendenti interessati ¹, da nominare appositamente.
4. Per l'anno 2024 sono state previste risorse pari ad € 4.000,00 per la previdenza complementare in favore del personale di vigilanza a carico del bilancio dell'ente.

¹ **CCNL normativo 2002 – 2005 economico 2002 – 2003 - Art. 17 - Prestazioni assistenziali e previdenziali** - 1. Le risorse destinate a finalità assistenziali e previdenziali dall'art. 208, comma 2, lett. a) e comma 4, del D.Lgs. n. 285 del 1992 e successive modificazioni e integrazioni, sono gestite dagli organismi di cui all'art. 55 del CCNL del 14.9.2000 formati da rappresentanti dei dipendenti e costituiti in conformità a quanto previsto dall'art. 11, della legge n. 300 del 1970.

CCNL del 14.9.2000 - Art.55 -Attività sociali, culturali e ricreative - 1. Le attività sociali, culturali e ricreative, promosse negli enti, sono gestite da organismi formati da rappresentanti dei dipendenti, in conformità a quanto previsto dall'art.11 della legge n.300/1970.

Legge 300/1970 - Art. 11 (*Attività culturali, ricreative ed assistenziali e controlli sul servizio di mensa*)⁽²⁰⁾ – 1. Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori. 2. Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'[articolo 19](#), hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva ⁽²¹⁾.

Art. 5
Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2024 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in **euro 258,23**, invariato rispetto all'anno precedente. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.
2. Ai sensi dell'art. 38 comma 7 del CCNL 14.9.2000, a domanda del dipendente il lavoro straordinario può essere recuperato, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio², in base ad apposito protocollo d'intesa approvato con deliberazione n. 106 del 30.11.2021.
3. Non viene istituito l'utilizzo della banca ore ai sensi art. 38 bis del CCNL del 14.9.2000 che ne disciplina l'istituto.
4. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del CCNL 14.9.2000.

Art. 6
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio (ora diversamente denominate), dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e

² Il dipendente ha diritto in qualsiasi momento a richiedere il pagamento dello straordinario. Per evitare che la richiesta di pagamento arrivi a fondo straordinari esaurito è importante che ogni ente si doti di una disposizione regolamentare idonea ad arginare o escludere tale rischio (ad esempio prevedendo che la scelta venga esercitata dal dipendente al momento della richiesta di autorizzazione in modo irrevocabile, o prevedendo dei termini precisi e ristretti per esprimere l'opzione del recupero, ecc.)

dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 7 Incarichi di Posizione Organizzativa

1. Le parti prendono atto che, ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018, gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI proseguono come da deliberazione n. 59 del 20.08.2020 e da decreti sindacale di nomina.

Art. 8 Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. In applicazione degli artt. 17, c. 6 e 79, comma 1, del CCNL 16.11.2022 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente.
2. Gli importi corrisposti, inoltre, devono tener conto del vincolo posto dal rispetto del limite previsto per il trattamento accessorio del 2016, di cui all'art. 23 del D.Lgs 75/2017 rideterminato ed adeguato ai sensi dell'art. 33 del D.L. 34/2019. La contrattazione sui criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato è demandata ad un documento separato; in mancanza sarà liquidata in proporzione alle retribuzioni di posizione erogate.
3. Il comune di Cavernago ha posizioni organizzative in organico tra i dipendenti.

TITOLO II

Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Art. 9 Costituzione del fondo di cui all'art. 79 CCNL 16/11/2022

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 79 del CCNL del 16/11/2022, per l'anno 2024 risulta così costituito:

1. *risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2 del CCNL del 22/01/2004, dell'art. 4 - comma 1 - del CCNL del 09/05/2006 - dell'art. 8 - comma 2 - del CCNL dell'11/04/2008, dal CCNL DEL 31/07/2009, dal CCNL del 21/05/2018 e dal CCNL 16/11/2022 al fine di determinare l'IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ed il TOTALE DELLE RISORSE STABILI.*

Per l'anno 2024 il fondo delle risorse stabili è così composto:

RISORSE STABILI		
		ANNO 2024
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2 <i>ex lett. b) fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno</i> <i>ex lett. c) fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità</i> <i>ex lett. d) fondo per la qualità della prestazione individuale</i> <i>ex lett. e) fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi</i>	€ 18.055,67
	risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 art. 32 CCNL 95 0,5% monte salari 1993	€ 357,40
	risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 art. 3 CCNL 16.07.1996 0,65% monte salari 1995	€ 510,09
	Art. 15 comma 1 lettera b) risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera c) risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera f) risparmi ex art.2 comma 3 D.Lgs. n. 29/1993	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D.	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera h) risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII Q.F.	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera i) minori oneri derivanti da riduzione di posti di organico del personale con qualif.dirigenziale	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera j) risorse pari allo 0,52% monte salari anno 1997 pari a € 118.323,08	€ 615,28
	Art. 15 comma 1 lettera j) risorse pari allo 1,12% monte salari anno 2001 pari a € 195.641,97	€ 2.191,19
	Art. 15 comma 1 lettera l) risorse del personale trasferito per processi di decentramento e delega di funzioni	€ -
	Art. 15 comma 5 risorse da destinare ad incrementi della dotazione organica in relazione all'attivazione di nuovi servizi e/o accrescimento degli esistenti dall'01/01/05	€ 1.367,43
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999 pari a € 289.455,00	€ 1.736,14
	Art. 4 comma 2 recupero RIA e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato con decorrenza 01/01/05	€ 1.081,92
	Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche al 05/10/2001	€ 127,57

C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 32 comma 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001 pari a € _____	€ -
	Art. 32 comma 2 incremento 0,50% del monte salari anno 2001 pari a € _____	€ -
	Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche all'01/01/2005	€ 345,93
C.C.N.L. 09/05/2006	Art.4 comma 1 incremento 0,5% del monte salari anno 2003 pari a € 204.856,00	€ 1.024,28
	Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche all'01/01/2006	€ 295,10
C.C.N.L. 11/04/2008	Art.8 comma 2 incremento 0,6% del monte salari anno 2005 pari a € 259.926,67	€ 1.559,56
	Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche all'01/01/2009	€ 140,40
C.C.N.L. 31/07/2009	Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche all'01/01/2010	€ 94,90
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2017		€ 29.502,86
C.C.N.L. 21/05/2018	Art. 67 comma 1 incremento 0,20% del monte salari 2001 pari a €. 195.641,97	€ 391,28
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO (ai sensi dell'art. 67 - comma 1 - CCNL 2016/2018) SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 - COMMA 2 - D.LGS. N. 75/2017		€ 29.894,14

C.C.N.L. 21/05/2018	RISORSE DECENTRATE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 - COMMA 2 - D.LGS. N. 75/2017	
	Art. 67 comma 2 - lettera c) - <i>Retribuzioni individuali di anzianità</i>	€ -
	Art. 67 comma 2 - lettera d) - <i>Risorse art. 2 - comma 3 D.Lgs. 165/2001 derivanti dai risparmi di spesa</i>	€ -
	Art. 67 comma 2 - lettera e) - <i>Trattamento accessorio personale trasferito (dipendenti di altre Pubbliche Funzioni)</i>	€ -
	Art. 67 comma 2 - lettera g) - <i>Incremento per riduzioni stabili del Fondo Lavoro Straordinario</i>	€ -
	Art. 67 comma 2 - lettera h) - <i>Incremento per Dotazioni Organiche (*)</i>	€ -
	TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 - COMMA 2 - D.LGS. N. 75/2017	€ -
	RISORSE DECENTRATE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 - COMMA 2 - D.LGS. N. 75/2018	
	Art. 67 comma 2 - lettera a) - <i>Incremento €. 83,20 a dipendente in servizio al 31/12/2015 (pari a 11 unità - Conto annuale del personale 2015)</i>	€ 915,20
	Art. 67 comma 2 - lettera b) - <i>Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche al 21/05/2018 (Dichiarazione congiunta n. 5)</i>	€ 387,06

C.C.N.L. 2019/2021	Art. 79 comma 1 lettera b) € 84,50 per i dipendenti in servizio al 31.12.2018 a regime	€ 760,50
	Differenziali PEO	€ 666,68
	Art. 79 comma 1 bis differenziale costo B1-B3G e D1-D3G	€ 4.744,69
	TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 - COMMA 2 - D.LGS. N. 75/2017	€ 7.474,13
TOTALE RISORSE STABILI		€ 37.368,27

2. *risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dall'art. 31, comma 3 del CCNL del 22/01/2004, dell'art. 4 - comma 2 - del CCNL del 09/05/2006, dell'art. 8 comma 3 - del CCNL dell'11/04/2008, dall'art. 67 del CCNL 21/05/2018 e dall'art. 79 del CCNL 16/11/2022.*

Le RISORSE VARIABILI sono così composte:

RISORSE VARIABILI		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	ANNO 2024
C.C.N.L. 21/05/2018	RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	
	Art. 67 - comma 3 - lett. a) - Somme derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997 tenuto conto dell'art. 15 comma 1 - lettera d) CCNL 1/4/1999 modificato da art. 4 comma 4 CCNL 05/10/2001) : <i>Economie derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione e convenzioni con soggetti pubblici e privati</i>	
	Art. 43 comma 4 - le amministrazioni individuano le prestazioni non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente e l'ammontare del contributo richiesto	€ 2.000,00
	Art. 43 comma 5 - i titolari di centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio	
	Art. 15 comma 1 - lettera f) risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 2 - comma 3 - D.Lgs. n. 165/2001	
	Art. 15 comma 1 - lettera l) economie derivanti da trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time ai sensi e nei limiti dell'art. 1 - comma 57 e seguenti L. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni	
	Art. 67 - comma 3 - lett. b) Risparmi da Piani di Razionalizzazione conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16 - commi 4, 5 e 6 del D.L. 6/7/2011, N. 98;	
	Art. 67 - comma 3 - lett. c) risorse derivanti da disposizioni che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge:	

<i>Art. 15 comma 1 - lettera k) (come da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001 risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale:</i>	
<i>Somme spettanti ai comuni per la partecipazione al contrasto all'evasione fiscale e contributiva (Quota pari al 50% dell'importo riconosciuto dall'Agenzia delle Entrate);</i>	
<i>Compensi corrisposti per le attività di Censimento:</i>	
1. Compensare il lavoro straordinario svolto dai dipendenti assegnati all'ufficio comunale di censimento	
2. Compensare l'attività di controllo e di lavorazione dei questionari con inserimento nel Sistema di Gettazione della Rilevazione messo in rete dall'ISTAT	
3. Compensare l'attività di rilevazione svolta direttamente dai dipendenti presso il centro comunale di raccolta, le attività di rilevazione e le attività di controllo/lavorazione dei questionari in ambiente SGR	
4. Compensare il responsabile dell'ufficio comunale di censimento	
<i>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</i>	
<i>Incentivi funzioni tecniche ai sensi del D.Lgs. N. 163/2006 (anni 2016/2017)</i>	
<i>Incentivi funzioni tecniche ai sensi del D.Lgs. 50/2016 dal 2018</i>	
<i>Compensi corrisposti per le attività di rilevazioni statistiche dell'ISTAT</i>	
<i>Compensi per liquidazione delle spese nel processo tributario (art. 12 comma 1 lett. b) del D.L. 437/96 convertito in L. 556/96</i>	
<i>Art. 67 - comma 3 - lett.d) - RIA di cui all'art. 67 - comma 2 - lett. b) importo una tantum riferita alle mensilità residue dopo la cessazione del personale (compreso rateo di tredicesima mensilità - frazione anno precedente</i>	
<i>Art. 67 - comma 3 - lett. f) - quota parte rimborso spese per notificazione di atti dell'amministrazione di cui all'art. 54 CCNL 14/9/2000 finalizz. al finanz. di incentivi di produttività a favore di messi notificatori pari al _____ % di € _____</i>	
<i>Art. 67 - comma 3 - lett. h) - ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all' 1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997 pari a € 277.043,00</i>	
<i>Art. 67 - comma 3 - lett. i) - risorse stanziate ai sensi dell'art. 67 - comma 5 - lett. b):</i>	
<i>Obiettivi definiti nel Piano della Performance e in strumenti di programmazione (D.U.P.)</i>	€ 4.220,00
<i>Risorse di cui all'art. 56-quater - comma 1 - lett. c) CCNL 2016/2018 -Proventi violazioni Codice della Strada destinati a d obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale;</i>	
<i>Art. 67 - comma 3 - lett. j) - eventuali risorse stanziate ai sensi dell'art. 67 - comma 9 - CCNL 2016/2018;</i>	
<i>Art. 67 - comma 3 - lett. k) - integrazione a seguito di trasferimenti di personale trasferito per processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni a fronte di corrispondente riduzione parte stabile dei Fondi delle Amministrazioni di provenienza;</i>	
<i>Art. 79 comma 2 lett. c) Risorse ex art. 208 CDS finalizzate a scelte organizzative e gestionali di politica retributiva</i>	€ 2.000,00

	TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE DELL'ART. 23 - COMMA 2 - D.LGS. 75/2017	€ 8.220,00
C.C.N.L. 21/05/2018	RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE	
	Art. 68 - comma 1 - Economie Fondo anno precedente SOLO provenienti da PARTE STABILE art. 67 - commi 1 e 2 - CCNL 2016/2018:	
	<i>Economie Progressioni Economiche orizzontali personale cessato nell'anno 2017</i>	€ -
	<i>Economie Indennità di Comparto personale cessato nell'anno 2017</i>	€ -
	<i>Economie su Indennità di Rischio non riconosciuta nell'anno 2017</i>	€ -
	Art. 67 - comma 3 - lett. e) risparmi accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999 - consuntivo 2018	€ 1,30
	Art. 67 - comma 3 - lett. a) Contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione e convenzioni con soggetti pubblici e privati - Attività non ordinariamente rese	
	Art. 67 - comma 3 - lett. b) Risparmi da Piani di Razionalizzazione conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16 - commi 4, 5 e 6 del D.L. 6/7/2011, N. 98 - Sentenza Corte dei Conti Sez. Aut. n. 34/2016;	
	Art. 67 - comma 3 - lett. c) risorse derivanti da disposizioni che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secono quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge:	
	<i>Art. 15 comma 1 - lettera k) (come da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001 risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale:</i>	
	<i>Somme spettanti ai comuni per la partecipazione al contrasto all'evasione fiscale e contributiva (Quota pari al 50% dell'importo riconosciuto dall'Agenzia delle Entrate);</i>	
	<i>Compensi corrisposti per le attività di Censimento:</i>	
	1. Compensare il lavoro straordinario svolto dai dipendenti assegnati all'ufficio comunale di censimento	
	2. Compensare l'attività di controllo e di lavorazione dei questionari con inserimento nel Sistema di Gettazione della Rilevazione messo in rete dall'ISTAT	
	3. Compensare l'attività di rilevazione svolta direttamente dai dipendenti presso il centro comunale di raccolta, le attività di rilevazione e le attività di controllo/lavorazione dei questionari in ambiente SGR	
	4. Compensare il responsabile dell'ufficio comunale di censimento	
	<i>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</i>	
	<i>Incentivi funzioni tecniche ai sensi del D.Lgs. N. 163/2006 (anni 2016/2017)</i>	
	<i>Incentivi funzioni tecniche ai sensi del D.Lgs. 50/2016 dal 2018:</i>	
	<i>incentivi Area Territorio</i>	€ 9.913,01
	<i>incentivi Area Affari Generali e Servizi alla Persona</i>	€ 2.420,40
	<i>incentivi Area polizia locale</i>	€ 1.344,00
	<i>Compensi corrisposti per le attività di rilevazioni statistiche dell'ISTAT</i>	€ -
	<i>Compensi per liquidazione delle spese nel processo tributario (art. 12 comma 1 lett. b) del D.L. 437/96 convertito in L. 556/96</i>	
C.C.N.L. 2019/2021	<i>Art. 79 comma 1 lettera b) € 84,50 per i dipendenti in servizio al 31.12.2018 anni 2021 e 2022</i>	€ -

<i>Art. 79 comma 3 incremento 0,22% monte salari anno 2018 anno 2024 € 227,51</i>	€ 227,51
<i>ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 80 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 79 COMMA 1 E COMMA 2) DESTINATE AD INTEGRARE IL FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE P.O.</i>	€ 1.600,00
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE DELL'ART. 23 - COMMA 2 - D.LGS. 75/2017	€ 15.506,22
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 23.726,22

Art. 10
Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. L'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'Amministrazione, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile³, ove presenti, delle risorse destinate all'indennità di comparto all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti:
 - indennità condizioni di lavoro lett. c comma 2 art. 80 del CCNL 2019 – 2021;
 - indennità di turno, indennità di reperibilità, Trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale (lett. d comma 2 art. 80 del CCNL 2019 – 2021), al verificarsi delle condizioni;
 - compensi per specifiche responsabilità (lett. e comma 2 art. 80 del CCNL 2019 – 2021);
 - indennità di funzione e indennità di servizio esterno (lett. f comma 2 art. 80 del CCNL 2019 – 2021);
 - compensi previsti da disposizioni di legge (lett. g comma 2 art. 80 del CCNL 2019 – 2021);
 - compensi ai messi notificatori (lett. h comma 2 art. 80 del CCNL 2019 – 2021);
 - progressioni economiche (lett. J comma 2 art. 80 del CCNL 2019 – 2021);
3. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 16.11.2022 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse, come indicato ai precedente commi 1 e 2, salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla

³ la parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, c.1 del CCNL 21 maggio 2018 (differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti, quote dell'indennità di comparto, incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa

performance.

5. Di tale quota, ai sensi del vigente sistema permanente di valutazione (delibera n. 10/2012), il 60% è destinato al finanziamento della performance organizzativa e il rimanente 40% al finanziamento della performance individuale.
6. Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota almeno pari al 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018.
7. Ai sensi dell'art. 69 del vigente ccnl, la media, su cui calcolare il 30% della premialità individuale, è data dal rapporto tra la somma destinata alla performance individuale rispetto al numero di dipendenti soggetti a valutazione.
8. Il sistema permanente di valutazione, non appena possibile, dovrà essere aggiornato alla legge Madia⁴;
9. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance dell'anno in corso. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.
10. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
11. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.
12. Ogni anno viene predisposto un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione.
13. I valori relativi alla indennità di servizio esterno sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa.

<p style="margin: 0;">Art. 11</p> <p style="margin: 0;">Riduzione del fondo delle risorse decentrate</p>
--

1. Si dà atto che le risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative, sommate al fondo per il salario accessorio previsto all'art. 67, con l'eccezione delle risorse prevista ai commi 2, lett. a) e b), e 3 lett. a), b), c), e), f), j) e k), rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio 2016, previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017⁵ rideterminato ed adeguato ai sensi dell'art. 33 del D.L. 34/2019.

⁴ La Riforma Madia ha modificato il ciclo della misurazione e della valutazione delle performance, riferita sia alle singole amministrazioni sia alle singole unità organizzative fino ad arrivare al singolo dipendente, impiegato pubblico. Punto centrale del decreto è l'istituto degli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) ai quali, in concreto, viene affidato tale compito valutativo. Infatti, l'articolo 6 del d. lgs. 150/2009, così come modificato dal d. lgs. 74/2017, prevede che gli OIV verifichino l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati e segnalino l'eventuale necessità di interventi correttivi all'organo politico-amministrativo. Il successivo articolo 7 prevede poi un parere vincolante sul Sistema di misurazione e valutazione della performance da parte dell'OIV.

⁵ Comma 2 art. 23: 2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio

TITOLO III

Utilizzo delle Risorse Stabili

Le parti convengono di destinare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli.

Art. 12

Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali già effettuate a tutto il 31.12.2023 e da effettuare a decorrere dal 01.01.2024

Art. 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022

Utilizzo delle Risorse Stabili

Le parti convengono di destinare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli.

Ai sensi dell'art. 80, comma 1 del CCNL del 16/11/2022, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non sono detratti dal fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o re-inquadramenti comunque determinati del personale interessato. In tal modo le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nel successivo titolo IV. Non sono detratti, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.

Infine gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario.

Il costo derivante dagli incrementi stipendiali previsti dai CCNL delle diverse posizioni di sviluppo del sistema di classificazione è finanziato con le risorse nazionali dei CCNL a carico del bilancio dell'Ente.

L'utilizzo del fondo, risultante dall'applicazione di quanto sopra sancito, viene di seguito specificato:

FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI E DIFFERENZIALI STIPENDIALI AL 31.12.2023

TOTALE COMPLESSIVO		€ 18.527,76
---------------------------	--	--------------------

I costi delle progressioni economiche attribuite al personale dipendente, come da prospetti agli atti del servizio finanziario, tengono conto delle effettive cessazioni e delle nuove assunzioni in mobilità.

Sono state stanziate risorse pari ad euro 1.600,00 per l'attivazione di un differenziale stipendiale nell'area dei funzionari e dell'elevate qualificazioni da attivarsi per l'anno 2024.

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'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può corrispondere importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

Da quanto sopra enunciato le risorse complessive risultanti, destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali ammontano a complessivi € 20.127,76 cui euro 18.527,76 finanziate con i capitoli di bilancio ed euro 1.600,00 quali risorse reperibili dal fondo per l'attribuzione di nuovi differenziali stipendiali nell'anno 2024.

Art. 13

Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'INDENNITA' DI COMPARTO

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, dell'indennità di comparto secondo la disciplina prevista dall'art. 80 comma 1 – del CCNL 2019/2021 di cui all'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004. Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità), dall'entrata in vigore del CCNL del 22/01/2004 sono da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

EGualmente non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Per l'anno 2024 le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari a **€. 5.053,36** come risultante agli atti del servizio finanziario.

Art. 14

Utilizzo delle risorse stabili destinate al finanziamento delle INDENNITÀ DI CONDIZIONI LAVORO per attività esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute di cui all'art. 80 – comma 2 – lett. C) del CCNL 16.11.2022 – Periodo: 01.01.2024 – 31.12.2024

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, costituiscono parte del fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ove esistente ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza).
2. L'indennità di condizioni lavoro, in applicazione della disciplina dell'art. 80 – comma 2 – lett. C) del CCNL del 16/11/2022, è corrisposta:
 - a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare disagio ed esposizione a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute. Rientrano le categorie relative ai profili professionali di operai e operai specializzati.

- Le attività svolte dal personale dipendente ritenute attività con particolare esposizione a rischi e ritenute pertanto dannose per la salute sono identificate nelle seguenti attività:
 - lavori di necroforo,
 - lavori di manutenzione del territorio legate in particolare alle attività di pulizia delle strade, piazze e area mercato, manutenzione del verde, pulizia caditoie e pozzetti stradali, ecc.,
- Per le attività disagiate (ai fini della corresponsione l'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi), si dovrà far riferimento alla tipologia di attività.
- b) tale indennità è commisurata **ai giorni di effettivo svolgimento delle attività** di cui alla precedente lett. a), entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.;
- c) la quantificazione dell'indennità spettante al personale interessato è stabilita nel presente contratto in:
 - €. 1,50 giornaliero per operai;**
 - €. 1,00 al giorno per dipendenti anagrafe e messo (esposizione pubblico, notifiche, etc);**
- d) la suddetta indennità viene determinata calcolando le giornate di effettiva presenza in servizio e riconosciuta al dipendente il mese successivo;
- e) Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
- f) Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022.
- g) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento delle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Si destinano nel corso del periodo 01/01/2024 – 31/12/2024 risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di condizioni lavoro da attribuire agli operatori tecnico/manutentivi e anagrafe per un importo pari a **€ 1.080,00** tenendo conto delle giornate di assenza dal servizio.

Profilo Professionale	N. Addetti	Somma Prevista
OPERATORE ECOLOGICO	2	€ 690,00
ANAGRAFE	2	€ 390,00

Art. 15

Utilizzo delle risorse stabili destinate al finanziamento
delle INDENNITA' per attività DI MANEGGIO VALORI

di cui all'art. 80 – comma 2 – lett. C) del CCNL 16.11.2022 - Periodo: 01.01.2024 – 31.12.2024

L'indennità di maneggio valori, in applicazione della disciplina dell'art. 80 – comma 2 – lett. C) del CCNL del 16/11/2022, è corrisposta:

- a) al personale di categoria C designato quale agente contabile che maneggia il denaro contante presso gli Uffici Comunali;
- b) le attività svolte dal personale dipendente- agente contabile regolarmente NOMINATO (che provvede alla rendicontazione) considerate nell’attività di maneggio valori sono le seguenti:
 - economo comunale
 - personale anagrafe per rilascio carte d’identità e diritti di segreteria;
- c) tale indennità è **commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività** di cui alla precedente lett.a);
- d) la quantificazione dell’indennità spettante al personale interessato è stabilita nel presente contratto in **€. 1,00 giornaliere**;
- e) la suddetta indennità, rispetto al maneggiato, viene determinata calcolando le giornate di effettivo svolgimento delle attività e riconosciuta al dipendente possibilmente entro il **30/06/2025**;
- f) Gli eventuali risparmi derivanti dall’applicazione del presente articolo verranno portati in aumento delle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall’applicazione dell’art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Si destinano nel corso del periodo 01/01/2024 – 31/12/2024 risorse stabili per il finanziamento dell’indennità di maneggio valori da attribuire al personale designato quale agente contabile per un importo pari a **€ 480,00**, tenendo conto delle giornate di assenza dal servizio.

Le risorse destinate ai beneficiari di tale indennità per il periodo 01/01/2024 – 31/12/2024 sono le seguenti:

Profilo Professionale	N. Addetti	Somma Prevista
ECONOMO COMUNALE	1	€ 160,00
AGENTE CONTABILE UFFICIO ANAGRAFE	2	€ 320,00

Art. 16

Utilizzo delle risorse stabili destinate al finanziamento delle INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21/05/2018 – periodo: 01/01/2024– 31/12/2024 per il personale della polizia locale.

1. Al finanziamento dell’indennità di servizio esterno del personale appartenente al personale della polizia locale è destinata, in applicazione dell’articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, una percentuale del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all’indennità di comparto, all’incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l’anno di competenza).
2. L’**indennità di servizio esterno di cui all’art 56-quinquies** del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento

del servizio esterno; essa compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

Al personale di Categoria C, assegnato al Servizio Polizia Locale, che effettua in via continuativa, la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera, disciplinata ai sensi dell'art. 56-quinques del CCNL del 21/05/2018.

Di seguito vengono definiti i criteri per l'erogazione dell'indennità di cui al presente articolo:

tale indennità è commisurata **ai giorni di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza;**

la quantificazione dell'indennità spettante al personale interessato è stabilita nel presente contratto in **€. 1,30 giornaliere;**

la suddetta indennità viene determinata calcolando **le giornate di effettiva presenza in servizio** e riconosciuta al dipendente possibilmente entro il **30/06/2025**.

Si destinano risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21/05/2018 – periodo: 01/01/2024– 31/12/2024 da attribuire al personale che svolge la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, per un importo pari a **€ 364,00**, tenendo conto delle giornate di assenza dal servizio.

Le risorse destinate ed i beneficiari di tale indennità per il periodo dal 01/01/2024 – 31/12/2024 sono le seguenti:

Profilo Professionale	N. Addetti	Somma Prevista
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	1	€ 364,00

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento delle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativa ad ogni evento morboso).

Art. 17

Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle indennità di RESPONSABILITÀ di cui all'art. 80 – comma 2 lett. E) CCNL 16/11/2022 – periodo: 01/01/2024 – 31/12/2024 destinate all'esercizio di compiti che comportano SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 80 comma 2 lettera E) del CCNL 16.11.2021, una percentuale del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo, ove presente, ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza).
2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinques, comma 1, del CCNL 21.05.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.

3. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.
4. I provvedimenti di attribuzione sono adottati annualmente da ciascun Responsabile di Area, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili o altra modalità formale, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

<i>Grado medio</i>	<i>Grado alto</i>	<i>Grado molto alto</i>
<i>Fino a € 500</i>	<i>Fino a € 1.500</i>	<i>Fino a € 3.000</i>

5. La pesatura deve avvenire attraverso un sistema numerico che declini specificamente almeno i seguenti fattori di valutazione:
 - a) grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
 - b) complessità dell'attività
 - c) responsabilità gestionale
2. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
3. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
4. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
5. Al finanziamento dell'**indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinque, comma 2**, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una percentuale del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza).
6. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
7. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70-quinque, comma 2, del CCNL del 21.5.2018 ed è cumulabile con quella di cui al comma 1 del presente articolo nella misura di **€ 500,00 annuali**.

Per il personale di Cat. C, cui è stato attribuito l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, viene riconosciuta una indennità per gli importi indicati nel seguente prospetto relativamente già commisurati al periodo 01/01/2024 – 31/12/2024.

La corresponsione di tale indennità, al personale dipendente investito di specifiche responsabilità, nel contratto decentrato di prima applicazione, è prevista in un unico importo possibilmente entro il **30/06/2025**.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Tipologia di responsabilità	n. dipendenti interessati	Somma prevista	
Funzionario E.Q. Ufficio Ragioneria	1	€.	1.000,00
Istruttore ufficio anagrafe	2	€.	1.000,00
TOTALE	3	€.	2.000,00

Si precisa che in base al CCNL del 16/11/2022 le indennità di cui al presente articolo sono attribuite, ai responsabili nominati con decreto per l'annualità 2024 (ARAN CFL 138; RAL 1564).

Tali indennità sono da riconoscere al personale dei servizi identificati soltanto in presenza dei decreti di nomina di specifiche responsabilità eccenzionali fatta per la responsabilità da riconoscere al personale dell'ufficio anagrafe che è dovuta per Legge. L'importo relativo all'Ufficio Anagrafe costituisce l'indennità di cui all'art. 70 quinque – comma 2 – pari a €. 1.000,00 (€. 500,00 per ciascuna persona).

Le somme non utilizzate, con riferimento agli artt. di cui sopra, o non attribuite con riferimento alle finalità di cui al presente articolo sono portate in aumento delle risorse per il finanziamento della performance dell'esercizio 2024 e distribuite nell'ambito della stessa.

8. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrono responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato
9. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
10. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
11. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
12. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
13. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese o in unico importo entro il mese di aprile dell'anno successivo.
14. Come già richiamato, gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 20 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge

133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso.

Art. 18

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

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscano nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 79, comma 2 , lett. c) del CCNL 16.11.2022.
2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
3. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche verrà regolata da apposito e separato atto.
4. Le parti definiscono che i titolari di Posizione organizzativa partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto. Laddove la regolazione di tali compensi è contenuta in atti appositi e separati integrativi di questo CCDI, a tali atti viene anche demandata la definizione della correlazione tra il compenso e l'indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa.
5. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: *“L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.”*. E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto che ne sono parte integrante.
6. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute sono considerate economie di bilancio.

Art. 19

Utilizzo delle Risorse stabili per il finanziamento dei progetti individuali da assegnare al personale dipendente di cui all'art. 80 – comma 2 – lett. b) del CCNL 16/11/2022.

Ai sensi dell'art. 80 – comma 2 – lett. B) non sono destinate risorse stabili al finanziamento di progetti individuali da assegnare al personale dipendente per l'anno 2024.

Art. 20

Utilizzo delle Risorse stabili per il finanziamento dei compensi destinati ad incentivare la performance organizzativa ed individuale di cui all'art. 80 – comma 2 – lett. a) del CCNL 16/11/2022.

Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati agli articoli precedenti, si destina la somma rimanente delle risorse stabili paria complessivi €. 8.263,15 per finanziare i compensi diretti ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del

personale dipendente, come di seguito indicato nel rispetto del disposto di cui all'art. 10 del presente Atto Unilaterale:

- **€ 4.957,89** da destinare alla performance organizzativa (pari al 60%);
- **€ 3.305,26** da destinare alla performance individuale (pari al 40%);

da attribuire al personale dipendente secondo le disposizioni di cui all'art. 24/C del presente contratto.

Art. 21
Riepilogo utilizzo risorse stabili

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse stabili per l'anno 2024:

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2024		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 21/05/2018	Art. 68 comma 1 - Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio	€ 20.127,76
	Art. 68 comma 1 - richiamo tabella D Indennità di comparto	€ 5.053,36
	TOTALE	€ 25.181,12
C.C.N.L. 21/05/2018	Art. 68 comma 2 - lett.a) - Premi correlati alla Performance Organizzativa	€ 4.957,89
	Art. 68 comma 2 - lett.b) - Premi correlati alla Performance Individuale	€ 3.305,26
	Art. 68 comma 2 - lett.b) - Progetti individuali al personale dipendente	€ -
	TOTALE	€ 8.263,15
	Art. 68 comma 2 - lett.d) - Indennità di turno €. 0,00 Indennità di reperibilità €. 0,00 Compensi di cui all'art. 24 - comma 1 - del CCNL 14/9/2000 €. 0,00	€ -
	Art. 68 comma 2 - lett.e) - Compensi per specifiche responsabilità: - art. 70 quinques - comma 1 del CCNL 2016/2018 €. 2.600,00 - art. 70 quinques - comma 2 -del CCNL 2016/2018 €. 0,00	€ 2.000,00
	Art. 68 comma 2 - lett.f) - Indennità per il personale di polizia locale: - Indennità di servizio esterno art. 56 quinques del CCNL 2016/2018 €. 0,00 - Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL 2016/2018 €. 0,00	€ -
	Art.68 - comma 2 - lett.c) Indennità di condizioni lavoro:	€ 1.080,00
	a) Indennità per attività disagiate	€ 390,00
	b) Indennità per attività esposte a rischio	€ 690,00
	Art.70 - bis - comma 1 - lett.c) Indennità di maneggio valori	€ 480,00
	Art. 56 quinques - comma 1 - Indennità di servizio esterno CCNL 2016/2018	€ 364,00
	TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI	€ 37.368,27

TITOLO IV

Utilizzo delle Risorse Variabili

Le parti convengono di destinare le risorse variabili al finanziamento degli istituti enunciati nei seguenti articoli.

Art. 22 Progetti e performance finanziati dalla parte variabile del fondo

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziate dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.

4. Per l'anno 2024 sono previsti i seguenti progetti da assegnare al personale dipendente:

- progetto relativo al **"Controllo del territorio comunale nel rispetto del codice della strada"** finanziato con i proventi di cui all'art. 208 del codice della strada pari a **€. 2.000,00**, destinato al personale al personale dell'area di vigilanza per i progetti di cui all'art 26, comma 2, lett. g) e m) della L.R. 4/2003, indipendentemente dall'eventuale finanziamento regionale di parte del progetto, possono essere destinate per l'estensione del servizio nella fascia serale e notturna e per l'incremento dei servizi festivi, in aggiunta alla retribuzione ordinaria o straordinaria, in applicazione dell'art. 56 quater, lett. c) e 67, comma 3, lett. i) del CCNL del 21.5.2018, risorse derivanti dall'art. 208 del codice della strada, commi 4 lett. c) e 5, del D. Lgs. 285/1992 in relazione al numero degli interventi prestati ed ai risultati ottenuti dovuti all'estensione del presidio del territorio e tenuto conto della particolare gravosità del servizio prestato.

Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che stabilisce la destinazione di tali proventi.

- progetto relativo ai **"Matrimoni celebrati in immobili storici presenti sul territorio dell'ente"** autofinanziato con risorse proventi dall'esterno quantificate in **€. 2.000,00** e destinato al personale dell'Ufficio Anagrafe, incaricato della predisposizione delle pratiche amministrative, necessarie allo svolgimento dei matrimoni/unioni civili di soggetti non residenti nel territorio comunale di Cavernago, così come disciplinato dalle delibere di G.C. N. 94 del 08/10/2014 e n. 22 del 23/02/2017. L'importo è quantificato in **€. 100,00** per matrimonio/unione, per un totale presunto di **euro 2.000,00**.

per l'istruttoria amministrativa di matrimoni celebrati in immobili storici presenti sul territorio dell'ente;

5. Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati ai punti precedenti, si destina la somma rimanente delle risorse variabili pari a complessivi **€. 4.448,81** per finanziare i compensi diretti ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del

personale dipendente, come di seguito indicato nel rispetto del disposto di cui all'art. 10 del presente Atto Unilaterale:

- € 2.669,28 da destinare alla performance organizzativa (pari al 60%);
- € 1.779,53 da destinare alla performance individuale (pari al 40%) rispettando la quota minima prevista del 30%.

6. Le risorse stanziate potranno essere erogate dopo l'approvazione del Rendiconto 2024 e comunque dopo la conclusione del progetto secondo le scadenze e i tempi di realizzazione indicati nello stesso e soltanto dopo la verifica positiva da parte del Responsabile del Servizio e del Nucleo di Valutazione (O.I.V.).

7. Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità di cui al presente articolo non sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Art. 23 Utilizzo risorse variabili per specifiche disposizioni di legge

Ai sensi dell'art. 80 – comma 2 – lett. g), risorse derivanti da disposizioni che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge, si prevedono tra le risorse variabili le seguenti somme, destinate al finanziamento di incentivi per funzioni tecniche ex D.Lgs. n. 50/2016 e D.Lgs. 36/2023, per i seguenti uffici:

- | | |
|---|--------------|
| - incentivi Area Affari Generali e Servizi alla Persona | €. 2.420,40; |
| - incentivi Area polizia locale | €. 1.344,00; |
| - incentivi Area Territorio | €. 9.913,01; |

per un totale complessivo pari a €. 13.677,41.

Art. 24 Riepilogo utilizzo risorse variabili

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse variabili per l'anno 2024:

IMPIEGO RISORSE VARIABILI ANNO 2024		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 21/05/2018	Art. 68 comma 2 - lett.a) - Premi correlati alla Performance Organizzativa	€ 2.669,28
	Art. 68 comma 2 - lett.b) - Premi correlati alla Performance Individuale	€ 1.779,53

	Art. 68 comma 2 - Premi correlati ai progetti individuali finanziati da soggetti esterni all'ente	€ 2.000,00
	Art. 68 comma 2 - Premi correlati ai progetti individuali	
	Art. 79 comma 2 lett. c) Progetti finanziari con risorse ex art. 208 CDS finalizzate ad adeguare la disponibilità del fondo per scelte organizzative e gestionali	€ 2.000,00
	Art. 68 comma 2 - lett.d) - Indennità di turno, reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24 - comma 1 - del CCNL 14/9/2000	
	Art. 68 comma 2 - lett.e) - Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinques	
	Art. 68 comma 2 - lett.f) - Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies CCNL 2016/2018	
	Art. 68 comma 2 - lett. g) Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67 - comma 3 - lett. c) ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter:	
	<i>Art. 15 comma 1 - lettera k) (come da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001 risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale:</i>	
	<i>Somme spettanti ai comuni per la partecipazione al contrasto all'evasione fiscale e contributiva (Quota pari al 50% dell'importo riconosciuto dall'Agenzia delle Entrate);</i>	
	<i>Compensi corrisposti per le attività di Censimento:</i>	
	1. Compensare il lavoro straordinario svolto dai dipendenti assegnati all'ufficio comunale di censimento	€ -
	2. Compensare l'attività di controllo e di lavorazione dei questionari con inserimento nel Sistema di Gettazione della Rilevazione messo in rete dall'ISTAT	
	3. Compensare l'attività di rilevazione svolta direttamente dai dipendenti presso il centro comunale di raccolta, le attività di rilevazione e le attività di controllo/lavorazione dei questionari in ambiente SGR	
	4. Compensare il responsabile dell'ufficio comunale di censimento	
	<i>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</i>	
	<i>Incentivi funzioni tecniche ai sensi del D.Lgs. 50/2016 dal 2018:</i>	
	<i>Incentivi funzioni tecniche ai sensi del D.Lgs. 36/2023 dal 2023:</i>	
	<i>incentivi Area Territorio</i>	€ 9.913,01
	<i>incentivi Area Affari Generali e Servizi alla Persona</i>	€ 2.420,40
	<i>incentivi Area polizia locale</i>	€ 1.344,00
	<i>Compensi corrisposti per le attività di rilevazioni statistiche dell'ISTAT</i>	€ -
	<i>Compensi per liquidazione delle spese nel processo tributario (art. 12 comma 1 lett. b) del D.L. 437/96 convertito in L. 556/96</i>	

	<i>ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 80 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 79 COMMA 1 E COMMA 2) DESTINATE AD INTEGRARE IL FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE P.O.</i>	€ 1.600,00
	Art. 68 comma 2- lett. h) Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) secondo la disciplina art. 54 CCNL 14/9/2000	
	TOTALE IMPIEGO RISORSE VARIABILI	€ 23.726,22

TITOLO V

Performance organizzativa ed Individuale

Art. 25

Riepilogo utilizzo risorse stabili e variabili destinate alla performance organizzativa ed individuale

Le risorse complessive stabili e variabili destinate a finanziare la PERFORMANCE organizzativa ed individuale sono quantificate in **€ 12.711,96**, come segue:

RISORSE STABILI: €. 8.263,15

di cui:

- **€. 4.957,89**
pari al 60% delle risorse stabili rimanenti ai art. del presente Atto, destinate alla Performance Organizzativa;
- **€. 3.305,26**
pari al 40% delle risorse stabili rimanenti ai art. del presente Atto, destinate alla Performance Individuale.

RISORSE VARIABILI: €. 4.448,81

di cui:

- **€. 2.669,28**
pari al 60% delle risorse stabili rimanenti ai art. del presente Atto, destinate alla Performance Organizzativa;
- **€. 1.779,53**
pari al 40% delle risorse stabili rimanenti ai art. del presente Atto, destinate alla Performance Individuale, che rispetta il limite minimo del 30% delle risorse variabili al netto dell'utilizzo di cui agli articoli 22 e 23 del presente Atto.

Da quanto sopra emerge che sono destinate alla performance organizzativa ed individuale le seguenti risorse:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	€. 7.627,17
PERFORMANCE INDIVIDUALE	€. 5.084,79

Per un totale complessivo di €. **12.711,96.**

Art. 26

Definizione criteri per distribuzione performance organizzativa ed individuale

Sono previsti i seguenti criteri da utilizzare per di suddivisione delle risorse destinate alla PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ed alla PERFORMANCE INDIVIDUALE.

Criterio per la distribuzione della Performance Organizzativa.

1.Le risorse finalizzate a premiare la performance organizzativa, sono determinate in base al criterio dello stanziamento pro-capite.

- Criterio del riparto in base al “Sistema Permanente di Valutazione” previsto con deliberazione G.C. n. 10 del 23/01/2012.

Criterio dello stanziamento pro-capite direttamente proporzionale al periodo in servizio del dipendente:

$$A/P = S$$

di cui:

A = risorse destinate

P = periodo complessivo di mesi in servizio del personale dipendente

S = risorse stanziate pro-capite

2.Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time alla data del 31.12 del medesimo anno.

3.Le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise tenendo conto della scheda di valutazione redatta dal responsabile di settore.

4.Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall’OIV o dal Nucleo di Valutazione. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall’apposito nucleo sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel PEG.

Criterio per la distribuzione della Performance Individuale.

Le risorse della performance individuale sono assegnate ai vari servizi in funzione degli obiettivi e dei programmi indicati dagli strumenti di programmazione adottati dall'Ente e, in particolare, specificati per ciascun dipendente nelle schede di dettaglio del Piano Esecutivo di Gestione.

Le schede di valutazione tengono conto degli “Obiettivi di Performance”, dei “Comportamenti Organizzativi” inerenti la valutazione dei comportamenti generali e di “Competenze Specifiche”.

Dalla compilazione delle schede di valutazione per ciascun dipendente sarà determinata la “% di attribuzione della performance individuale”.

Le risorse eventualmente non distribuite al personale dipendente, per mancato raggiungimento degli obiettivi e/o per valutazione individuale inferiore al 91%:

- per il 25% rimarranno destinate all’area di riferimento e distribuite al personale dell’area stessa che avrà effettivamente raggiunto una valutazione tra 91 e 100%. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi del settore, tali economie verranno distribuite tra tutto il personale dipendente che avrà effettivamente raggiunto una valutazione compresa nella fascia tra 91 e 100%;
- per il restante 75% saranno ridistribuite tra tutti i dipendenti che avranno conseguito complessivamente una percentuale di produttività compresa nella fascia tra 91 e 100%.

In applicazione all’art. 81 commi 1-2 del CCNL 16/11/2022, si rinvia alla valutazione individuale per l’applicazione della maggiorazione del 30% del valore medio pro capite dei premi della performance individuale, da attribuirsi al personale valutato positivamente ai sensi dei commi 1-2 dell’art. 81 citato.

Le parti stabiliscono che la maggiorazione del 30% del valore medio pro capite delle valutazioni della performance individuale viene applicata alla percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all’unità superiore, è attribuita ai dipendenti che otterranno la valutazione più elevata ai sensi dell’art. 81, commi 1-2 del CCNL comparto funzioni Locali 2019-2021.

In particolare, sarà stilata una graduatoria tra tutti i dipendenti dell’ente in base ai seguenti criteri:

- valutazione della sola performance individuale per l’anno di riferimento.

A parità di valutazione:

- graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito scorrendo a ritroso per un massimo di 5 anni le valutazioni degli anni precedenti, sino a riscontrare una valutazione diversa.
- nel caso di ulteriore parità, sino a 5 anni precedenti, si svolgerà una conferenza dei responsabili che provvederà congiuntamente a stilare un criterio idoneo tenendo conto della possibilità di provvedere ad una erogazione di pari importo a coloro che ne abbiano diritto.

L’erogazione del premio per la performance organizzativa avverrà a consuntivo possibilmente entro il mese di giugno dell’anno 2024.

Il nucleo di valutazione certificherà al termine dell’esercizio in corso il grado di realizzazione complessivo degli obiettivi assegnati a ciascuna area.

Il personale neo assunto sarà valutato solo per il periodo successivo alla conclusione del periodo di prova.

TITOLO VI

Riepilogo Risorse Stabili e Variabili

Art. 27

Riepilogo complessivo risorse stabili e variabili

Di seguito si riepilogano le risorse complessivamente destinate al finanziamento delle risorse umane e della performance organizzativa ed individuale stanziate per l'anno 2024.

Descrizione spesa	Importo in euro
Risorse decentrate stabili	€ 37.368,27
Risorse decentrate variabili (1)	€ 23.726,22
Totale generale	€ 61.094,49

(1) *Tra le risorse variabili è inclusa la somma pari a €. 1.600,00 destinata ad integrare il Fondo delle Retribuzioni di Posizione e di Risultato delle P.O. quale quota UNA TANTUM - anno 2024. Pertanto le effettive risorse variabili sono pari a €. 22.126,22.*

Quindi per un totale generale 2024, soggetto al limite, pari ad **euro 38.114,14** (rientrante nel tetto massimo del fondo 2016 di euro 33.722,86 adeguato ai sensi dell'art. 33 D.L. 34/2019 per €. 5.591,90, per un totale complessivo di €. 39.313,86) che, sommato al fondo delle posizioni organizzative 2024 pari ad **euro 47.661,71**, e alla maggiorazione del segretario, quantificata in **euro 0,00** per un totale di **euro 85.775,85** al netto della quota di €. 292,93 ai sensi dell'art. 79 – comma 3 CCNL 2019/21, e tenuto conto del Fondo del Lavoro Straordinario di €. 258,23 risulta rispettoso del tetto 2016, ammontante ad **euro 85.741,15**.

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità finanziate dalle RISORSE STABILI dell'esercizio finanziario 2024 sono portate in aumento delle risorse dell'anno in corso.

TITOLO VII

Definizione criteri di riparto risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali

Art. 28

**Progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria.
Differenziali stipendiali (ex progressioni economiche)**

1. Il presente articolo disciplina criteri e modalità di attribuzione dei “differenziali stipendiali” di cui all’art. 12 del vigente CCNL per l’attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, con la finalità di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell’area.

2. L’accesso alla procedura selettiva annuale prevede i seguenti requisiti:

RAPPORTO DI LAVORO	Titolarità di rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data di decorrenza della progressione economica (compresi
---------------------------	---

	comandi in uscita), con esclusione del personale in aspettativa al 100% per mandato politico, sindacale o per assunzione di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del TUEL 267/2000
PERIODO DI PERMANENZA NELL'ULTIMA PROGRESSIONE ECONOMICA	Ad integrazione dei criteri previsti dall'art. 14 comma 2 lettera a) del vigente CCNL, le parti concordano che, per poter partecipare alla procedura selettiva, la permanenza minima nell'ultima posizione economica è di 3 (tre) anni per ogni Area di inquadramento
SANZIONI DISCIPLINARI	Assenza di sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione.

3. Le parti concordano, in sede di Contratto integrativo annuale per la ripartizione delle risorse, il budget per ciascuna Area di inquadramento da destinare all'istituto, il cui finanziamento deve necessariamente trovare copertura all'interno delle risorse stabili di cui all'art. 79 commi 1 e 1-bis del CCNL 16/11/2022. La decorrenza delle nuove progressioni sarà in ogni caso il 1°gennaio dell'anno in cui viene esso definitivamente sottoscritto.

4. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie distinte per ciascuna Area di inquadramento del personale, in base ai criteri sotto indicati:

VALUTAZIONE: Valore massimo 70 punti su 100	
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico	Punteggio medio ponderato, relativo alla sola performance individuale relativa al triennio precedente.
ESPERIENZA: Valore massimo 30 punti su 100	
Esperienza 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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	1 punto per ogni anno di servizio (o frazione di anno superiore a sei mesi) prestato sul medesimo profilo professionale o equivalente rispetto a quello attualmente posseduto.

4. Sulla base del punteggio conseguito viene quindi predisposto un elenco per ciascuna Area, ordinato per punteggi decrescenti. La progressione si attribuisce a decorrere dal dipendente con punteggio più elevato e fino ad esaurimento delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa.

5. A parità di punteggio, la progressione viene attribuita, in primo luogo sulla base del punteggio più elevato ottenuto nella valutazione della performance individuale dell'ultimo anno oggetto di calcolo e, in caso di ulteriore parità, in base alla maggiore anzianità di servizio nell'ente.
6. Per i dipendenti provenienti in mobilità da altri Enti e che rientrano dal comando/distacco o a seguito di conferimento servizi, oltre al requisito dell'anzianità di servizio, si acquisiscono le valutazioni dagli enti di provenienza per il periodo necessario, equiparandole al sistema di valutazione in uso nell'ente.
7. La progressione economica sarà attività mediante l'indizione di un bando e l'obbligo di domanda espressa di partecipazione da parte dei dipendenti interessati.
8. Per l'anno 2023 le parti concordano di dare corso a n. 1 progressione orizzontale, con il riconoscimento di un differenziale stipendiare all'interno dell'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, mantenendo così il rispetto del principio del numero limitato di dipendenti beneficiari.
9. Il maggiore onere a carico delle risorse decentrate sarà pari a € 1.600,00 annui.

TITOLO VIII

Fondo Retribuzione delle Posizioni Organizzative

Art. 29
Retribuzione delle posizioni organizzative

1. Il fondo per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, come indicato al precedente art. 26, comprensivo della maggiorazione della retribuzione di posizione del Segretario Comunale, risulta così composto:

Retribuzione di Posizione e di Risultato delle P.O.	
Totale delle risorse stanziate per il pagamento della Retribuzione di Posizione	€ 36.000,00
Indennità risultato posizioni organizzative	€ 9.600,00
Maggiorazione indennità posizione segretari comunali	€ 0,00
TOTALE delle risorse per il pagamento delle P.O.	€ 45.600,00
Art. 79 comma 3 e 5 CCNL 2019/2021	292,93
Incremento risorse nel rispetto del limite art. 33 D.L. 34/2019 *	1.768,78
TOTALE COMPLESSIVO	47.661,71

(1) *Per il solo anno 2024 il Fondo P.O. sarà incrementato della somma UNA TANTUM pari a €. 1.600,00 come indicato all'art. 27 del presente Atto, che totalizza il Fondo Retribuzione di Posizione e di Risultato in €. 49.261,71.*

* L'incremento pari ad euro 1.768,78 sarà ripartito tra i responsabili in funzione delle valutazioni ottenute nell'anno 2024.

2. Ai fini della verifica del rispetto del limite previsto dall'articolo 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 si verifica che la somma delle risorse previste per il pagamento della Retribuzione di Posizione e di Risultato delle Posizioni Organizzative sommata al fondo per il salario accessorio nelle sue parti soggette al limite non superi la somma delle stesse voci come costituite nell'anno 2016:

Verifica del limite dell'articolo 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017	
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2024	€. 85.741,15
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2016	€. 85.741,15
Differenza 2016/2024	€ 0,00

3. Con riferimento all'art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL 21.5.2018, le parti prendono atto che per l'anno 2024 non verrà effettuato alcun incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, del medesimo CCNL, con riduzione del fondo delle risorse decentrate.
4. Il Comune di Cavernago è un ente senza dirigenza e, pertanto, non occorre apportare la decurtazione di cui all'art. 67 comma 1, in quanto le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono a carico del bilancio dell'ente.
5. In applicazione degli artt. 15 e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018, le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, sono determinate per il 2024, in un ammontare pari a quanto indicato nella precedente tabella.
6. La somma destinata alla remunerazione del risultato, di complessivi euro 11.661,71 oltre €. 1.600,00 per un totale di **€. 13.261,71** (non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 15, co 4), viene ripartita tra i titolari di PO, sulla scorta dei criteri definiti dal nucleo di valutazione, con apposito verbale agli atti che ha assegnato diversi pesi per:

SETTORE I: AREA AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA PERSONA

SETTORE II: AREA ECONOMICO FINANZIARIA

SETTORE III: AREA TERRITORIO

SETTORE IV: AREA POLIZIA LOCALE E COMMERCIO

TITOLO IX

Piani di razionalizzazione

Art. 30
Piani di Razionalizzazione e riqualificazione

Art. 16 DL 98/2011 comma 4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 11, le Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno (termine ordinatorio) piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

Comma 5. In relazione ai processi di cui al comma 4, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. La restante quota è versata annualmente dagli enti e dalle amministrazioni

dotati di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato. La disposizione di cui al precedente periodo non si applica agli enti territoriali e agli enti, di competenza regionale o delle provincie autonome di Trento e di Bolzano, del SSN. Le risorse di cui al primo periodo sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di cui al comma 4 e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e i Ministeri la verifica viene effettuata dal Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per il tramite, rispettivamente, dell'UBRRAC e degli uffici centrali di bilancio e dalla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della Funzione Pubblica.

Comma 6. I piani adottati dalle amministrazioni sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.

TITOLO X

Disposizioni finali

Art. 31

Disposizioni finali

Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale e dalle norme di legge, le clausole sono nulle e non possono essere applicate o sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419 – 2 comma – del Codice Civile.

In tal caso qualora siano ravvisate in sede di controllo da parte della Corte dei Conti o della Funzione Pubblica, è fatto obbligo di recuperare le somme indebitamente riconosciute, nell'ambito della sessione negoziale successiva.

Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei CCNL vigenti.

Le disposizioni contenuti in precedenti Contratti collettivi decentrati integrativi, nelle materie non disciplinate dal presente contratto, conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salvo diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

La contrattazione sui criteri generali è demandata a documenti separati e a successiva contrattazione decentrata.

Letto, confermato e sottoscritto.

- *la delegazione di parte pubblica:*

Presidente DOTT. STEFANO DE FILIPPIS _____

Componente EMILIA GIULIVI _____