

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO  
INTEGRATIVO**

**TRIENNIO NORMATIVO  
2023-2024-2025**

**ANNO ECONOMICO 2023**

## INDICE

### Disposizioni Preliminari

- Art. 1 - Costituzione della Delegazione Trattante;
- Art. 2 - Vigenza e Ambito di Applicazione;
- Art. 3 - Interpretazione Autentica;
- Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali;
- Art. 5 - Diritti e Libertà Sindacali;
- Art. 6 - Diritti e Agibilità Sindacali;
- Art. 7 - Fondo per le Politiche di Sviluppo delle Risorse Umane e per la Performance Organizzativa (risorse decentrate);
- Art. 8 - Utilizzo del Fondo per le Politiche di Sviluppo delle Risorse Umane e per la Performance Organizzativa (risorse decentrate);
- Art. 9 - Risorse Previste da Specifiche Disposizioni di Legge;
- Art. 10 - Progressione Economica all'Interno delle Aree;
- Art. 11 - Progressione tra le Aree;
- Art. 12 - Disciplina degli Incarichi di Elevata Qualificazione;
- Art. 13 - Turnazioni;
- Art. 14 - Servizio Mensa;
- Art. 15 - Reperibilità;
- Art. 16 - Indennità Condizioni di Lavoro;
- Art. 17 - Specifiche Responsabilità;
- Art. 18 - Indennità di Servizio Esterno Polizia Locale;
- Art. 19 - Indennità di funzione Polizia Locale;
- Art. 20 - Periodi di Valutazione;
- Art. 21 - Prevenzione e Sicurezza dell'ambiente Lavorativo;
- Art. 22 - Tutela della Privacy;

### DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. L.gs 165/2001 e successive modificazioni, e dal D. L.gs. 150/2009. Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti presenti e firmatarie del CCNL 16 novembre 2022.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. L.gs 165/2001, modificato dal D. L.gs 150/2009, disposizioni relative alla ripartizione delle

materie tra contratto e legge e art. 40 commi 1 e 3-bis che del D. L.gs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. L.gs n. 150/2009 sono diretta applicazione);  
e) non possono avere contenuti difforni alle disposizioni normative (art. 3 bis D. L.gs 165/2001 introdotto dal D. L.gs. 150/2009).

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro e le OO.SS. hanno l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art. 2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. L.gs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione, a cura della delegazione trattante, di un'ipotesi di accordo entro il mese di aprile di ogni anno per il triennio 2023, 2024 e 2025.
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni successivi alla definizione del CCDI al Collegio dei Revisori dei Conti, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché lo stesso effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. L.gs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. L.gs. 150/2009);
3. Trascorsi ulteriori 15 giorni senza rilievi, l'organo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto;
4. Autorizzazione dell'organo del Comune alla sottoscrizione definitiva del contratto;
5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente ( art. 40 – bis D.L.gs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.L.gs 150/2009).

#### **Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante**

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche, è così composta:

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

Segretario Comunale Dr.ssa SCAPELLATO MARTINA

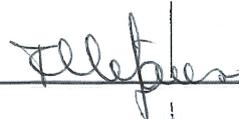
Firma



Rag. STEFANETTI FLORIANA

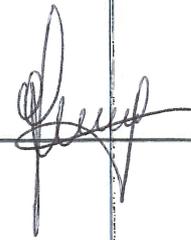
Responsabile del Servizio Area Amministrativa Contabile – Trattamento economico del personale.

Firma



Geom. GIORGI FABIO  
Responsabile del Servizio Tecnico Manutentivo

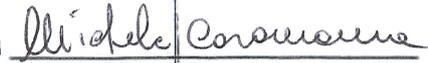
Firma



Delegazione di parte sindacale, nelle persone di:

R.S.U. nella persona dell'assistente amministrativo signora CARAMANNA MICHELA

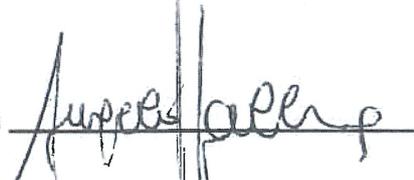
Firma



Organizzazione sindacale territoriale, nella persona di:

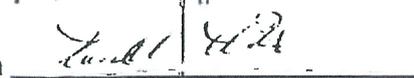
Per la UIL FPL – Segretario Generale ANGELO GALLINA

Firma



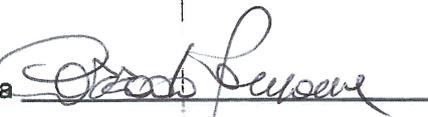
Per la CISL FP – Segretaria Generale MARIA PIA MASCETTA

Firma



Per la CGIL FP– Dirigente Sindacale CORRADO RAINONE

Firma



## Art. 2 - Vigenza e ambito di applicazione

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2022 – 31 dicembre 2025, sia per la parte giuridica che per la parte economica e si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Varzo, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale, e gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza dei lavoratori mediante la pubblicazione negli appositi spazi. Il presente CCDI, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno fino al successivo rinnovo.

2. Ai rapporti di lavoro del personale assunto a tempo determinato, le discipline contrattuali decentrate si applicano nei limiti derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale dettate nella specifica materia, fatte salve le specifiche disposizioni recate in sede integrativa.

3. Gli istituti di natura economica e giuridica si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale o misto), di norma, mediante proporzionamento dei relativi trattamenti retributivi alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro, fatte salve eventuali specifiche deroghe espresse, da assumere nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata, anche in sede di ripartizione periodica delle risorse decentrate.

4. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo recepire, laddove necessario, le disposizioni derivanti dalla stipula del prossimo CCNL e/o nuove leggi, relative al personale del comparto Funzioni Locali.



5. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo risorse decentrate (art. 80 CCNL 16/11/2022), secondo la disciplina prevista nella presente ipotesi di CCDI.

6. Con cadenza annuale, entro il mese di aprile di ogni anno di validità del presente CCDI, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

7. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

8. Il presente CCDI, alla scadenza, rimane in vigore sino prossimo rinnovo.

### **Art. 3 - Interpretazione Autentica**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

### **Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali**

1. Al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, le parti individuano i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti anche in occasione di sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali stabilite con il CCNL del 16 novembre 2022.

2. I servizi ritenuti essenziali tra quelli indicati nelle norme di garanzia del CCNL ed il contingente di persone individuato a garantirli sono:

SERVIZI	CONTINGENTI MINIMI
Polizia Locale per lo svolgimento dei seguenti servizi:	n. 1 addetto



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servizio di vigilanza;</li> <li>• Attività richiesta dall'Autorità giudiziaria;</li> <li>• Interventi richiesti dall'autorità di P.S.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Settore lavori pubblici:</li> <li>• Servizio attinente alla rete stradale, operai;</li> </ul>	n. 1 addetto	n. 1 addetto
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Servizi Demografici</li> </ul>	n. 1 addetto	

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) il datore di lavoro, o chi delegato, in occasione d'ogni sciopero individua i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando, in presenza di più scioperi, criteri di rotazione ove possibile;
- b) i nominativi vengono comunicati agli interessati entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c) durante lo sciopero è fatto divieto ai responsabili degli uffici e dei servizi di assegnare lavoro straordinario a tutto il personale precettato, al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro.

3. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.

4. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

#### **Art. 5 - Diritti e libertà sindacali**

1. In merito ai diritti e alle libertà sindacali si fa riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 04/12/2017 sulle modalità di utilizzo, nonché delle altre prerogative sindacali.

#### **Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali**

1. In merito ai diritti e alle agibilità sindacali si fa riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 04/12/2017 sulle modalità delle altre prerogative sindacali.

#### **Art. 7 - Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la**

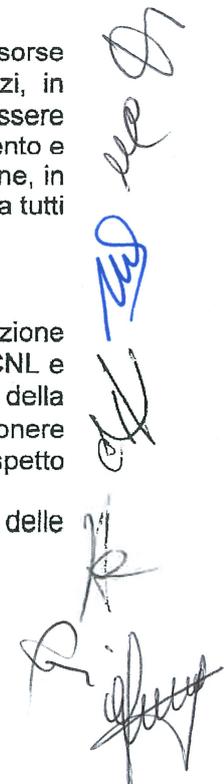
*Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a large signature at the bottom right.*

**performance organizzativa (risorse decentrate) (art. 79 CCNL 16/11/2022)**

1. L'Ente finanzia annualmente, con proprio provvedimento, e fermi i limiti finanziari stabiliti dalla legge, le risorse economiche decentrate, ai sensi delle norme in vigore, il relativo fondo contrattuale che determina sia la parte stabile che quella variabile.
2. La parte stabile del fondo di cui al comma 1, è costituita dalle risorse avente caratteri di certezza, stabilità e continuità, secondo gli specifici termini di computo stabiliti dalle apposite e specifiche disposizioni del vigente CCNL.
3. Le risorse decentrate possono essere integrate, annualmente, con importi aventi caratteristiche di eventualità e variabilità, derivanti dall'applicazione delle discipline previste dalle specifiche norme di legge e di CCNL, e s.m.i.

**Art. 8 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la performance organizzativa (risorse decentrate) (art. 80 CCNL 16/11/2022)**

1. I criteri relativi alla distribuzione del fondo per le diverse finalità vengono definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. La delegazione trattante di parte pubblica svolge le trattative, ai fini del comma 1, sulla scorta degli indirizzi e delle direttive rassegnate dalla giunta, coerentemente con la programmazione annuale e pluriennale delle attività e la correlata pianificazione esecutiva.
3. In ogni caso, nelle more della definizione delle intese e/o verifiche di impiego delle risorse decentrate di cui ai precedenti commi da 1 a 2, e all'imprescindibile fine di assicurare la necessaria continuità delle funzioni e dei servizi pubblici, permane l'applicazione della distribuzione e dell'utilizzo delle risorse definiti in sede integrativa decentrata, con conseguente continuità erogativa dei trattamenti economici in atto correlati all'ordinarietà delle funzioni e dei servizi.
4. Costituisce oggetto di distribuzione in sede di trattativa, ai sensi del comma 1, la sola quota di risorse decentrate ancora disponibile, dedotti gli utilizzi già concordati o previsti dal CCNL.
5. Costituiscono oggetto di verifica annuale, in ogni caso, i criteri generali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, anche ai fini dei premi di miglioramento della produttività e dei servizi, in relazione al sistema di valutazione integrato del personale adottato dall'Ente, ai quali deve essere comunque destinata una quota del fondo adeguata a sostenere le politiche di costante mantenimento e miglioramento dei servizi. La quantificazione effettiva delle risorse di cui al presente comma avviene, in ogni caso, previa verifica annuale delle quote del fondo comunque necessarie per dare copertura a tutti gli altri istituti applicati in sede decentrata.
7. Le Parti concordano:
  - a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì, le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
  - b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;



c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività, pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D L.gs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. L.gs 150/2009.

#### **Art. 9 – Risorse previste da specifiche disposizioni di legge**

1. Le risorse di natura variabile sono annualmente incrementate, entro i limiti di legge e del CCNL, con le quote di finanziamento derivanti da specifiche norme di legge – e correlate disposizioni di recepimento e attuazione nell'ambito del CCNL – a sostegno di particolari linee di intervento e attività. Ove la legge e il CCNL non predeterminino specifiche quote di finanziamento delle risorse vincolate di cui si tratta, anche a valere sulle entrate ad esse eventualmente correlate, l'Ente provvede alla relativa quantificazione nell'ambito dei propri atti di programmazione finanziaria, dandone informazione alle rappresentanze sindacali, per gli effetti di cui all'art. 9 comma 1.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono vincolate alle specifiche finalità cui sono destinate e sono veicolate tramite il fondo al fine di consentirne – in sede di contrattazione sulla ripartizione e destinazione delle risorse disponibili – le eventuali valutazioni di impatto sulle politiche complessive di incentivazione dell'intero organico.

3. Le attività di cui al precedente comma 2 trovano disciplina in appositi regolamenti, formulati per ciascuna materia nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale.

4. Vengono confermati a tal fine i criteri e i metodi per l'applicazione dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i. recepiti con il regolamento comunale per la determinazione e ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche.

#### **Art. 10 – Progressione economica all'interno delle Aree (art. 14 CCNL 16/11/2022)**

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, prevista nell'allegata Tabella A.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al

dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

4. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

Allegata al presente CCDI la scheda che prevede il ciclo delle performance ed il sistema di valutazione del personale dipendente.

#### Art. 11 Progressioni tra le aree

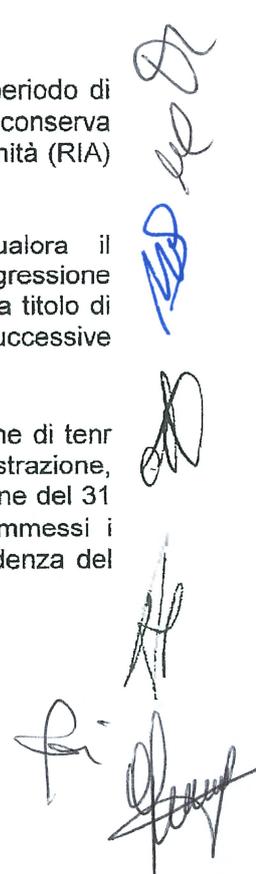
1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, sono disciplinate le progressioni tra le aree tramite una **procedura regolamentata**, che deve prevedere la comparazione basata:

- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni;
- sull' assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;
- sul possesso dei titoli di studio o competenze professionali rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall' esterno;
- sul numero della tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa.

4. in applicazione dell'art. 52, comma 1 -bis penultimo periodo, del d.Lgs n. 165/2021, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra area avverrà con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nell'allegata Tabella C di corrispondenza del CCNL 2019 – 2021.



## Art. 12 – Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (art. 16 CCNL 16/11/2022)

1. I criteri generali sull'istituzione e graduazione delle funzioni e sulle modalità di affidamento degli incarichi di Elevata Qualificazione, sono stabiliti dall'Amministrazione del Comune ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16/11/2022, previa comunicazione alle OO.SS e alla RSU.

2. Alla retribuzione di risultato viene destinata una quota pari al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento, ai sensi art. 17 del CCNL 16/11/2022.

## Art. 13 – Turnazioni (art. 30 CCNL 16/11/2022)

1. L'indennità di turno è prevista per le strutture operative che prevedono un servizio giornaliero di almeno 10 ore, la prestazione lavorativa può essere organizzata in turni antimeridiani, pomeridiani e notturni e viene attribuita per i periodi di effettiva prestazione del servizio nella misura di cui all'art. 30 del CCNL 16/11/2022.

2. L'indennità compete al personale del corpo di polizia Locale per i periodi di effettiva prestazione del servizio in turno.

3. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16/11/2022.

## Art. 14 - Servizio Mensa e buono pasto

1. Gli enti, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, possono istituire un servizio di mensa o, in alternativa, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi, previo confronto con le organizzazioni sindacali.

2. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; e', in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

3. Sono fatti salvi gli eventuali accordi di maggior favore in atto.

4. Il dipendente è tenuto a pagare, per ogni pasto, un corrispettivo pari ad un terzo del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi, o un corrispettivo pari ad un terzo dei costi dei generi alimentari e del personale, se la mensa è gestita direttamente dall'ente.

5. Il servizio di mensa, o il buono pasto sostitutivo, è riconosciuto, indipendentemente dalla durata della giornata lavorativa, per il personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti e per il personale degli enti che gestiscono le mense nonché quelli per il diritto allo studio universitario che sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio.

6. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

7. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma

che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi del comma 4, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al D.L. 95/2012, che fissa in euro 7 il valore massimo dei buoni pasto. 45

8. I lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale siano soddisfatte le condizioni di cui al comma 2.

9. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio, salvo diverso accordo tra gli enti.

10. Nel rispetto delle disposizioni di cui al presente articolo, gli enti individuano, in sede di contrattazione collettiva integrativa, quelle particolari figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, con specifico riferimento alle attività di protezione civile, di vigilanza e di polizia locale, nonché quelle rientranti nell'ambito scolastico ed educativo, bibliotecario e museale, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione collettiva integrativa, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

11. Il presente articolo disapplica e sostituisce gli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.09.2000 e l'art. 13 del CCNL del 9.05.2006.

#### **Art. 15 – Reperibilità (art. 24 CCNL 21/5/2018)**

1. Le aree di pronto intervento sono individuate mediante appositi atti dell'Amministrazione, previa informazione preventiva alle OO.SS. I responsabili competenti definiscono le modalità di pronta reperibilità, costituendole con il personale operativo che, in relazione alle relative mansioni di inquadramento e agli ambiti funzionali di appartenenza, assicuri effettività e tempestività di intervento.

2. L'indennità di reperibilità viene erogata nei termini, anche economici previsti e disciplinati dall'art. 24 del CCNL 21/05/2018.

3. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16/11/2022.

#### **Art. 16 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/5/2018 e art. 84-bis CCNL 16/11/2022)**

1

1. L'indennità di condizioni di lavoro è corrisposta al personale che svolge attività:

a) disagiate;

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute.

Poiché tale indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, la medesima è da intendersi esclusa a fronte:

- di qualsiasi assenza giornaliera dal lavoro, a qualunque titolo dovuta, ovvero;
- di assenza oraria giornaliera, a qualsiasi titolo dovuta (permesso, recupero, etc.), in misura superiore al 50% del debito orario giornaliero.

2. Tale indennità è destinata a remunerare:

- il disagio derivante da particolari situazioni lavorative, che non siano compensate a diverso titolo (vigilanza, responsabilità).  
Sono tali le situazioni lavorative che comportino:
  - una presenza in servizio non prevedibile né programmabile per ragioni organizzative funzionali della struttura;
  - una presenza in servizio non prevedibile né programmabile collegata a mansioni di sorveglianza, vigilanza, apertura e chiusura della sede Comunale;
  - attività inerenti il gonfalone nelle giornate in cui viene svolto l'incarico;
  - sorveglianza e vigilanza in termini di massima disponibilità ad intervenire al di fuori del normale orario di lavoro;
  - esposizione ad agenti atmosferici;
  - impiego di strumenti, attrezzature, apparecchiature di disagevole utilizzo;
  - frequenti spostamenti sul territorio;
  - flessibilità ridotta e differenziata rispetto a quella garantita a tutti i dipendenti, con la disponibilità ed elasticità al di fuori del normale orario di lavoro.
  
- il rischio derivante da prestazioni lavorative che comportino una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.  
Le prestazioni individuate sono le seguenti:
  - Prestazioni che comportano la continua e diretta esposizione a rischi derivanti da prestazioni svolte su strada con l'utilizzo di sostanze chimiche (catrame, vernici ecc.) e con l'utilizzo di macchinari complessi;
  - Prestazioni che comportano la continua e diretta esposizione a rischi derivanti dall'utilizzo di attrezzature che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità del lavoratore (coltelli, decespugliatori, ecc.)
  - Prestazioni di lavoro che comportano la continua e diretta esposizione di rischi derivanti dalla guida.

Al fine dell'attribuzione dell'indennità si individuano i seguenti contingenti di personale:

PROFILO PROFESSIONALE
Operaio

3. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16/11/2022.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portate in aumento alle somme destinate a compensare la performance organizzativa.
5. Nella contrattazione decentrata annuale deve essere concordato il valore giornaliero dell'indennità condizione di lavoro.

**Art. 17 - Specifiche Responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022)**

1. In applicazione dell'art. 84, del CCNL del 16/11/2022, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del

personale di ruolo delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari, che non risulti incaricato di EQ.

2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente l'assunzione diretta delle responsabilità connesse all'attività medesima in modo prevalente sia sotto il profilo temporale che rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese.

3 - Le suddette risorse saranno ripartite sulla base del numero di Servizi operativi in cui è articolato il Settore ed il numero dei dipendenti delle Aree Istruttori e Funzionari, che non risulti incaricato di EQ.

4 - L'indennità di cui al presente articolo, viene riconosciuta al dipendente in possesso dei seguenti requisiti, applicando i sotto indicati criteri:

- Complessità dei procedimenti gestiti o dei processi lavorativi, tenuto conto del numero e delle complessità delle relazioni con soggetti esterni;
- Alto livello di autonomia, anche nelle funzioni di coordinamento (graduazione in base al numero dei soggetti da coordinare)
- Attività che comportano una precisa responsabilità di risultato collegato ad obiettivi o incarichi specificatamente assegnati dal dirigente;
- Attività specialistica resa anche in virtù del possesso di particolari specializzazioni anche universitarie o legate ad abilitazioni professionali ad esclusione di quelle già oggetto di incentivo o compenso a norma di legge o di contratto nazionale;

Il possesso di più requisiti in capo ad unico soggetto, comporterà il riconoscimento di un'indennità comunque non superiore ad € 3.000,00, elevabili fino a un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.

5. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità è attuato annualmente con atto formale dei Dirigenti di Servizio, entro il 31 marzo di ogni anno, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente ed è esclusa la possibilità di cumulo tra le diverse tipologie di specifiche responsabilità per un medesimo dipendente.

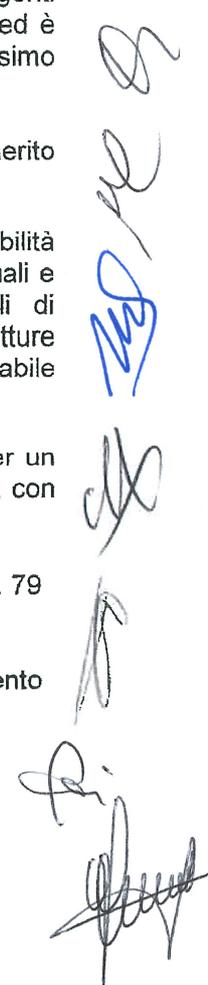
6. Alla fine del periodo il Dirigente predispose una breve relazione ed esprime un giudizio in merito all'attività svolta.

7. I compiti da assegnare devono trovare caratterizzazione in significativi differenziali di responsabilità rispetto ai compiti ordinariamente propri delle categorie, secondo le relative declaratorie contrattuali e in relazione al profilo professionale di appartenenza. L'individuazione dei differenti livelli di responsabilità è volta a supportare le esigenze di pianificazione e gestione delle attività delle strutture di appartenenza; le relative determinazioni sono assunte con atto formale del competente responsabile e sono espressione delle prerogative datoriali.

8. Il compenso è commisurato al concreto esercizio della responsabilità. Nei casi di assenza per un periodo continuativo superiore a 30 giorni, l'incarico è sospeso fino alla data di ripresa del servizio, con conseguente riduzione proporzionale del compenso.

9. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16/11/2022.

10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portate in aumento alle somme destinate a compensare la performance organizzativa.



11. Nella contrattazione decentrata annuale deve essere concordato il valore giornaliero dell'indennità condizione di lavoro.

**Art. 18 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale (art. 100 CCNL 16/11/2022)**

1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16/11/2022 al personale della Polizia Locale che rende prevalentemente (superiore al 50% del debito orario giornaliero) la prestazione giornaliera in servizi di vigilanza, effettuati sul territorio (escludendo anche eventuali trasferte presso altra sede e/o fuori dal territorio provinciale che non siano inerenti all'attività di vigilanza) compete una indennità giornaliera.
2. L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento del servizio e compensa interamente rischi e disagi, connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. Le prestazioni individuate sono le seguenti:
- Prestazioni di lavoro che comportano la continua e diretta esposizione a rischi per la salute e l'integrità del lavoratore, anche rischi di carattere ambientale e biologico.
4. La medesima indennità è da intendersi esclusa a fronte:
- di qualsiasi assenza giornaliera dal lavoro, a qualunque titolo dovuta;
  - di assenza oraria giornaliera, a qualsiasi titolo dovuta (permesso, recupero etc.), in misura superiore al 50% del debito di orario giornaliero.
5. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/5/2018 e art. 84-bis del CCNL 16/11/2022.
6. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16/11/2022.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portate in aumento alle somme destinate a compensare la performance organizzativa.
8. A partire dall'anno 2024 al personale della Polizia Locale a prescindere dall'organizzazione, che spetta all'Amministrazione Comunale, se presteranno un servizio esterno oltre il 50% del debito orario giornaliero percepiranno l'indennità giornaliera.

**Art. 19 - Indennità di funzione Polizia Locale (art. 97 CCNL 16/11/2022)**

1. L'indennità è attribuita al personale della Polizia Provinciale, inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari che non risulti titolare di un incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità è determinata in sede di contrattazione integrativa (su proposta dell'Amministrazione) e viene erogato in relazione alla responsabilità assegnate, fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
3. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022.

4. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16/11/2022.

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portate in aumento alle somme destinate a compensare la performance organizzativa.

6.

### **Art. 20 – Periodo di valutazione**

1. Il periodo di riferimento della valutazione è quello che intercorre dal 1 gennaio al 31 dicembre di ciascun anno.

2. Il sistema di valutazione ed i conseguenti effetti sulla retribuzione ad esso collegata si applicano al personale che comunque sia stato presente in servizio effettivo per un periodo pari ad almeno un quarto dell'anno di riferimento corrispondente a 90 giorni solari.

3. Per determinare se un dipendente è valutabile, costituisce servizio effettivo quello prestato anche cumulativamente: nella propria sede, il servizio esterno (inteso come missioni e formazione), la trasferta, le ferie e festività, i permessi brevi e per motivi personali, i permessi sindacali retribuiti dall'amministrazione, quelli per assemblea e le assenze per infortunio per motivi di servizio.

4. Il servizio effettivo viene utilizzato anche come ponderazione per la determinazione degli incentivi e in questo contesto vengono considerati, in qualità di servizio effettivo, anche i periodi di assenza per le cure salvavita (a fronte di un servizio effettivo di almeno 90 giorni), il congedo per maternità e paternità obbligatoria e i permessi di cui all'art. 33, comma 3, L. 104/92.

5. Per determinare il periodo di servizio verranno considerate assenze, le seguenti voci: Visita medica, Sciopero (sia a ore che a giornata), Malattia/Cure, Congedo per cure, Maternità e paternità facoltativa, Congedo parentale retribuito e non, Congedo malattia figli, Ricovero ospedaliero, Aspettativa/Congedo non retribuito per motivi personali o familiari, Aspettativa per mandato amministrativo e parlamentare, Sospensione dal servizio, Assenza ingiustificata, Aspettativa per dottorato di ricerca, Aspettativa per seguire il coniuge all'estero, Aspettativa per collaborazione con paesi in via di sviluppo, Aspettativa eventi cause particolari, Aspettativa per la formazione, Aspettativa sindacale, Aspettativa per lavoro autonomo ex L. 183/2010, Aspettativa per contratto di diritto privato presso altro ente.

7. Il sistema non si applica ai dipendenti che prestano servizio presso altri enti in posizione di comando, di distacco o di analoghi istituti con la retribuzione accessoria a carico dei predetti enti.

### **Art. 21 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro**

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (con le modifiche apportate, da ultimo, dal D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 dicembre 2021, n. 215 e dal D.L. 21 marzo 2022, n. 21, convertito, con modificazioni, dalla L. 20 maggio 2022, n. 51), in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle

indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.

2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.

3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.

4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

#### **Art. 22 - Tutela della Privacy**

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla Legge 675/96 successive modificazioni e il regolamento Ue 679/2016

A vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin. From top to bottom, there is a large, stylized signature in black ink, followed by a smaller signature, then a signature in blue ink, and finally a signature in black ink at the bottom.

# FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023 COMUNE DI VARZO

## FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO DEL COMPARTO RICLASSIFICATO

	IMPORTI	IMPORTI	IMPORTI	IMPORTI
FONDI DI FINANZIAMENTO STABILI	Anno 2023	Anno 2022	Anno 2021	Anno 2018
<b>Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1</b> Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 29.664,63	€ 29.664,63	€ 29.664,63	€ 29.664,63
<b>Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1</b> Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa all dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato). <b>Già inserite nell'importo di cui al comma precedente</b>	€ -	€ -		€ -
<b>Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c)</b> Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio anni 2017 e 2018 e 2019 e 2020, 2021	€ 421,33	€ 421,33	€ 421,33	€ -
<b>Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c)</b> Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio anni 2017 e 2018 e 2022	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010</b> convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).				
<b>RIDUZIONE PER DIMINUZIONE PERSONALE IN SERVIZIO 2015-2016</b>				
<b>Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018</b> decurtazione fondo posizioni organizzative e risultato per gli enti con la dirigenza.				

RETTIFICA IN AUMENTO PER INTERNALIZZAZIONE CASA DI RIPOSO ex art. 79 comma 1 a) CCNL 16/11/2022 e art. 67 comma 2 lettera e) CCNL 21/5/2018	€ 28.507,00	€ 28.507,00	€ 28.507,00	
<b>Altre decurtazioni</b>				€ -
<b>SOMMA RISORSE STABILI SOGGETTE A LIMITE - A-</b>	<b>€ 58.592,96</b>	<b>€ 58.592,96</b>	<b>€ 58.592,96</b>	<b>€ 29.664,63</b>
<b>AUMENTO DL 34 IN APPLICAZIONE DM 17 MARZO 2020</b>	€ -	€ -	€ -	
<b>STABILI + AUMENTO LIMITI DA DL 34</b>	<b>€ 58.592,96</b>	<b>€ 58.592,96</b>	<b>€ 58.592,96</b>	
<b>STABILI FUORI LIMITE</b>				
<b>Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. a)</b> Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 1.164,80	€ 1.164,80	€ 1.164,80	€ -
<b>Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b)</b> Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 1.095,90	€ 1.095,90	€ 1.095,90	€ 963,50
<b>Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. d)</b> Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).				
<b>Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. l) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. e)</b> Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.			€ -	€ -
<b>Art 79 comma 1 lettera b) CCNL 16/11/2022 EURO 84,50 per personale in servizio al 31/12/2018</b>	€ 1.267,50			
<b>Art 79 comma 1 lettera d) CCNL 16/11/2022 incrementi differenziali PEO</b>	€ 1.062,10			
<b>Art 79 comma 1 BIS CCNL 16/11/2022 incrementi differenziali PEO B3 e D3 dal 1 aprile 2023</b>	€ 1.730,72			
<b>Art. 15 del CCNL 1/4/199 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. h)</b> Incrementi per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.			€ -	€ -
<b>SOMMA RISORSE STABILI NON SOGGETTE A LIMITE - B -</b>	<b>€ 8.051,50</b>	<b>€ 2.260,70</b>	<b>€ 2.260,70</b>	<b>€ 963,50</b>
<b>SOMMA RISORSE STABILI TOTALI - C = A+B -</b>	<b>€ 64.644,46</b>	<b>€ 60.853,66</b>	<b>€ 60.853,66</b>	<b>€ 30.628,13</b>
	<b>IMPORTI</b>	<b>IMPORTI</b>	<b>IMPORTI</b>	<b>IMPORTI</b>
<b>FONDI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>Anno 2023</b>	<b>Anno 2022</b>	<b>Anno 2021</b>	<b>Anno 2018</b>
<b>Art. 15 del CCNL 1\4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a)</b> Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione - convenzioni - contributi dell'utenza già esistenti).			€ -	€ -

<b>Art. 15 del CCNL 1\4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a)</b> Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza già esistenti).			€ -	€ -
<b>Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.041999 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c)</b> Ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.			€ -	€ -
<b>Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d)</b> Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno precedente	€ -	€ -	€ 386,22	
<b>Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. f)</b> Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).				
<b>Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. g)</b> Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco.			€ -	€ -
<b>Art. 15 del CCNL 01.04.1999 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. h)</b> In sede di contrattazione decentrata, verificata nel bilancio la capacità di spesa, una integrazione, dal 1/4/1999, delle risorse di cui al comma 1, fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza. <b>Art 79 comma 2 lettera b CCNL 16,11,2022</b>	€ 3.154,97	€ 3.154,97	€ 3.154,97	€ 3.154,97
<b>Art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. i)</b> Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente anche di mantenimento. <b>OGGI ART. 79 C 2 LETTERA C CCNL NOV 2022 SOLO DISP FINANZIARIA scelte gestionali</b>		€ -	€ -	€ -
<b>Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. k)</b> Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	0		€ -	€ -
decurtazioni				€ -
<b>SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE – D -</b>	<b>€ 3.154,97</b>	<b>€ 3.154,97</b>	<b>€ 3.541,19</b>	<b>€ 3.154,97</b>

<b>ART. 23 C. DLGS 75/2017: CALCOLO DEL RISPETTO DEL LIMITE DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2016</b>	<b>IMPORTI</b>	<b>IMPORTI</b>	<b>IMPORTI</b>	<b>IMPORTI</b>
Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016 A+ D	€ 61.747,93	€ 61.747,93	€ 62.134,15	€ 32.819,60
Art. 23 c. 2 del dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016			€ -	€ -
	<b>IMPORTI</b>	<b>IMPORTI</b>	<b>IMPORTI</b>	<b>IMPORTI</b>
	Anno 2023	Anno 2022	Anno 2021	Anno 2018
<b>SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE – F -</b>	<b>IMPORTI</b>	<b>IMPORTI</b>	<b>IMPORTI</b>	<b>IMPORTI</b>
<b>Art. 15 del CCNL 1\4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza).</b>			€ -	€ -
<b>ART. 15 c. 1 lett. K), ART. 16, COMMI 4, 5 e 6 DL 98/2011 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. b) Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa</b>			€ -	€ -
<b>Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per , art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017.</b>	€ 9.000,00	€ 9.000,00	€ 9.000,00	€ 2.500,00
<b>ART. 27 CCNL 14.09.2000 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Incentivi IMU</b>	€ -		€ -	€ -
<b>Art. 15, comma 1, del CCNL 1\4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14)</b>	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>ISTAT ai sensi dell'art. 43 della Legge 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. D) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001, per il riconoscimento delle attività relativo al censimento permanente della popolazione trasferite dall'ISTAT</b>				

Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.05.2018 Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile)	€ -			
Art 79 comma 1 lettera b) CCNL 16/11/2022 EURO 84,50 per personale in servizio al 31/12/2018 arretrati ANNO 2021	€ 1.267,50			
Art 79 comma 1 lettera b) CCNL 16/11/2022 EURO 84,50 per personale in servizio al 31/12/2018 arretrati ANNO 2022	€ 1.267,50			
Art 79 comma 3 CCNL 16/11/2022 0,22% MS 2018 arretrati ANNO 2022	€ 557,64			
Art 79 comma 3 CCNL 16/11/2022 0,22% MS 2018 competenza ANNO 2023	€ 557,64			
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE - F -	€ 12.650,29	€ 9.000,00	€ 9.000,00	€ 2.500,00
	IMPORTI	IMPORTI	IMPORTI	IMPORTI
	Anno 2023	Anno 2022	Anno 2021	Anno 2018
<b>RIEPILOGO FONDO ANNO di riferimento</b>	IMPORTI	IMPORTI	IMPORTI	IMPORTI
SOMMA RISORSE STABILI SOGGETTE A LIMITE - A -	€ 58.592,96	€ 58.592,96	€ 58.592,96	€ 29.664,63
AUMENTO DA DL 34	€ -	€ -	€ -	
SOMMA RISORSE STABILI NON SOGGETTE A LIMITE (B)	€ 8.051,50	€ 2.260,70	€ 2.260,70	€ 963,50
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE (D)	€ 3.154,97	€ 3.154,97	€ 3.541,19	€ 3.154,97
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE - F -	€ 12.650,29	€ 9.000,00	€ 9.000,00	€ 2.500,00
<b>TOTALE FONDO COSTITUITO</b>	<b>€ 82.449,72</b>	<b>€ 73.008,63</b>	<b>€ 73.394,85</b>	<b>€ 36.283,10</b>
<b>TOTALE FONDO SOGGETTO A LIMITE : A + D + DL</b>	<b>€ 61.747,93</b>	<b>€ 61.747,93</b>	<b>€ 62.134,15</b>	<b>€ 32.819,60</b>
Art. 23 c. 2 del dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI</b>	<b>€ 82.449,72</b>	<b>€ 73.008,63</b>	<b>€ 73.394,85</b>	<b>€ 36.283,10</b>

<b>RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO</b>				<b>IMPORTI</b>
Fondo lavoro straordinario (ART. 14 CCNL 01.04.1999)	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>AUMENTO PO DL 34 IN APPLICAZIONE DM 17 MARZO 2020</b>	€ -	€ -	€ -	
Incremento fondo PO e risultato art. 79 comma 3 competenza anno 2022 fuori limite	€ 358,99			
Incremento fondo PO e risultato art. 79 comma 3 competenza anno 2023 fuori limite	€ 358,99			
Totale Fondo posizioni organizzative e risultato STORICO	€ 40.000,00	€ 40.000,00	€ 40.000,00	€ 27.600,00
Totale Fondo posizioni organizzative e risultato	€ 40.717,99	€ 40.000,00	€ 40.000,00	€ 27.600,00
Fondo posizioni organizzative e risultato * nel limite	€ 40.000,00	€ 40.000,00	€ 40.000,00	€ 27.600,00

**LIMITE** € 101.747,93 € 101.747,93 € 102.134,15 € 60.419,60

**LIMITE ART. 23 COMMA 2 DLGS 75/2017 RICALCOLO CON DM**

	ANNO 2023	ANNO 2016	
SITUAZIONE LIMITE			
FONDO SOGGETTO A LIMITE STABILI	€ 58.592,96	€ 32.547,95	
FONDO SOGGETTO A LIMITE VARIABILI	€ 3.154,97	€ 1.831,36	
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	€ 40.000,00	€ 27.600,00	€ 61.979,31
AUMENTO FONDO PER TRASFERIMENTO FUNZIONI CASA DI RIPOSO		€ 28.507,00	
AUMENTO PO PER TRASFERIMENTO FUNZIONI CASA DI RIPOSO		€ 12.400,00	
AUMENTO DA DL 34 FONDO	€ -		
AUMENTO DA DL 34 PO	€ -		
<b>TOTALE LIMITE SENZA STRAORDINARIO</b>	<b>€ 101.747,93</b>	<b>€ 102.886,31</b>	
Personale in servizio anno 2018	15		
<b>valore medio 2018</b>	<b>€ 6.808,94</b>		
<b>RAPPORTO 2021 PO FONDO</b>	<b>39,16%</b>		
<b>RAPPORTO 2018 PO FONDO</b>	<b>34,36%</b>		
<b>PERSONALE IN SERVIZIO PROIEZIONE AL 31 12 2023</b>	<b>15</b>		
<b>DIFFERENZA</b>	<b>0</b>		
<b>TOTALE AUMENTO DM</b>	<b>€ 0,00</b>		
<b>FONDO</b>	<b>€ 0,00</b>		
<b>POSIZIONI ORGANIZZATIVE</b>	<b>€ 0,00</b>		
MS 2018			
<b>TOTALE MS 2018</b>	<b>€ 416.653,00</b>		
<b>0,22%</b>	<b>€ 916,64</b>		
<b>QUOTA FONDO</b>	<b>€ 557,64</b>		
<b>QUOTA PO</b>	<b>€ 358,99</b>		