

Unione
dei comuni



Provincia di Vicenza

P.I. 03980860245

Piazza del Comune, 6 - 36051 Creazzo (VI)

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
UNIONE TERRE DEL RETRONE**

**Triennio 2023-2025
e annualità economica 2023**

TITOLO I	Disposizioni generali e relazioni sindacali	
Art. 1	Oggetto e obiettivi	4
Art. 2	Campo di applicazione e durata	4
Art. 3	Interpretazione autentica	4
Art. 4	Verifica dell'attuazione del contratto ed eventuali aggiornamenti o modifiche	4
Art. 5	Soggetti e materie della contrattazione integrativa	5
TITOLO II	Trattamento economico del personale	
CAPO I	Risorse e premialità	
Art. 6	Quantificazione delle risorse	5
Art. 7	Strumenti di premialità	6
CAPO II	Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse	
Art. 8	Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse	6
CAPO III	Criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance	
Art. 9	Disciplina della performance e del premio individuale	6
CAPO IV	Criteri per la definizione delle procedure per il riconoscimento dei differenziali stipendiali	
Art.10	Differenziali stipendiali nell'ambito del nuovo sistema di classificazione Professionale	7
Art.11	Requisiti di accesso ai differenziali stipendiali	8
Art.12	Formazione delle graduatorie	9
CAPO V	Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità	
Art.13	Principi generali	9
Art.14	Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis del CCNL)	10
Art.15	Fattori di disagio	10
Art.16	Fattori di rischio	11
Art.17	Maneggio valori	11
Art.18	Valore dell'indennità	11
Art.19	Maggiorazione oraria (art. 24, comma 1, del CCNL 14/9/2000)	12
Art.20	Indennità di turno del personale della Polizia Locale (art. 30, comma 5, del CCNL 16.11.2022)	12
Art.21	Indennità di servizio esterno della Polizia Locale (art. 100 del CCNL 16.11.2022)	12
Art.22	Indennità di funzione (art. 97 del CCNL 16.11.2022)	13
CAPO VI	Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	
Art.23	Previdenza integrativa per il personale della Polizia Locale (art. 98 CCNL 16.11.2022)	15
CAPO VII	Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei Titolari di Elevata Qualificazione	
Art.24	Retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione	15
CAPO VIII	Disposizioni finali	
Art.25	Lavoro straordinario	16
Art.26	Servizi minimi essenziali	16
Art.27	Economie del fondo	16
Art.28	Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro	16

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE
DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE TRIENNIO 2023 - 2025**

E

CONTRATTO ECONOMICO ANNO 2023

Premesso che:

con deliberazione di G.C. n.19 del 03.11.2023 sono state fornite le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica finalizzate alla sottoscrizione del presente contratto;

in data 21/11/2023, nella sede legale dell'Unione, presso la sede del Comune di Creazzo, è stata sottoscritta tra le parti l'ipotesi di Contratto Integrativo decentrato per il triennio 2023-2025 e per l'annualità economica 2023;

che la Giunta dell'Ente, con deliberazione n.22 del 12/12/2023 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo riguardante il triennio giuridico 2023-2025 e l'annualità economica 2023;

In data 15/12/2023 presso la sede amministrativa dell'Unione, in Piazza del Comune n. 6 – Creazzo - ha avuto luogo l'incontro

TRA

la Delegazione di parte datoriale nelle persone di:

Segretario dell'Unione dott.ssa Cristina Floriani

Responsabile Servizio Segreteria personale dott.ssa Stefania Corà

Responsabile Servizio economico finanziario dott. Marco Giroto

Responsabile Servizio Polizia locale dott.ssa Serena Volante

Presidente
componente
componente
componente

E

le Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria rappresentate dai Signori:

UIL FPL Rappresentante territoriale Sig. Girardi Daniele

le RSU rappresentate dai Signori:

Uil – Istruttore Campeggia Giovanni

Le parti come sopra elencate, al termine della riunione, sottoscrivono il seguente CCDI 2023/2025 per l'Unione dei Comuni Terre del Retrone in attuazione di quanto previsto dal CCNL 16.11.2022 del Comparto Funzioni locali.

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

Art. 1
OGGETTO E OBIETTIVI

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

ART. 2
CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso l'Unione dei Comuni Terre del Retrone con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di formazione e lavoro e di somministrazione secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge e contrattuali in materia.
2. Il presente contratto ha validità triennale e disciplina in particolare le materie di cui allo stesso art. 7, c. 4 del CCNL e decorre dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa indicazione, e sino al 31.12.2025. I criteri di ripartizione delle risorse di cui all'art. 80 del CCNL 16.11.2022, salva diversa indicazione sono negoziati con cadenza annuale. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti.
3. Il presente contratto conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto collettivo decentrato e sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

ART. 3
INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Le clausole contenute nel presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, mediante apposito accordo stipulato tra le parti. Qualora non si raggiunga un accordo nella interpretazione, si rinvia alle procedure previste all'art. 40, comma 3 ter del D.Lgs. n. 165/2001.
2. L'accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

ART. 4
VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO ED EVENTUALI AGGIORNAMENTI O MODIFICHE

4



1. Le parti possono richiedere incontri finalizzati alla verifica dello stato di attuazione del presente Contratto, mediante istanza singola o unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convoca la riunione entro trenta giorni dalla ricezione dell'istanza.

2. In presenza di sopravvenute esigenze organizzative o di altra natura, le parti si incontrano per apportare al Contratto eventuali integrazioni e/o modifiche.

ART. 5 **SOGGETTI E MATERIE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

1. Soggetti della contrattazione integrativa sono la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale.

2. La delegazione sindacale è costituita dalle RSU e dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 16.11.2022.

3. La delegazione di parte datoriale è designata dalla Giunta dell'Unione e all'interno della stessa è individuato il presidente.

4. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono elencate all'art. 7, c. 4, del CCNL 16.11.2022.

5. Per quanto riguarda il modello delle relazioni sindacali si rimanda agli art. 4, 5, 6 del CCNL 16.11.2022.

TITOLO II **TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 6 **Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti dal presente Contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore, o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente CCI, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito adottati dall'Amministrazione.

2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art.79, c. 1 e 1-bis, del CCNL 16.11.2022.

3. Le risorse del Fondo annualmente disponibili sono ripartite tra i vari istituti per assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale agli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi e alle particolari condizioni di erogazione di determinati servizi, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di

5



progressione economica, al personale beneficiario degli stessi in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:

- quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004;
- indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995.

4. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui all'art. 80, c. 2, CCNL 16.11.2022. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

5. Le risorse variabili sono stanziare a seguito di apposito indirizzo da parte della Giunta, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e nei limiti imposti dalle norme in vigore nel tempo, ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

Art. 7

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento, sono utilizzabili i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla *performance* organizzativa;
- b) premi correlati alla *performance* individuale;
- c) premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL;
- d) differenziali stipendiali sulla base di quanto stabilito dall'art. 78 del CCNL;
- e) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata, e specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 80, comma 2, del CCNL.

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

Art. 8

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate, come da CCNL e norme vigenti, e disponibili a costituire il Fondo risorse decentrate, sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 10.

CAPO III – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*

Art. 9

Disciplina della *performance* e del premio individuale

1. Le risorse finanziarie rese annualmente disponibili per incentivare la *performance* vengono destinate per una quota del 50% alla "*performance* organizzativa" e per una quota del 50% alla "*performance* individuale".

2. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla *performance* individuale, con valutazione non inferiore a 60 punti, adeguando in tal senso l'attuale sistema di MVP, è collegata

sia alla valutazione delle competenze e dei comportamenti dei lavoratori (per il 50%), sia alla valutazione dell'apporto individuale dei lavoratori ai risultati conseguiti (per il restante 50%), come definiti nella scheda di valutazione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* nel tempo vigente (d'ora in poi SMVP), e viene calcolata come prodotto tra il punteggio del singolo e il quoziente risultante dal rapporto tra l'importo delle risorse destinate alla performance individuale e la somma dei punteggi di tutti i dipendenti (escluse le E.Q.).

3. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate nella *performance* individuale è attribuita **una maggiorazione del premio individuale** che si aggiunge alla quota della performance individuale.

4. La differenziazione del premio individuale, di cui all'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL, viene così definita:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, sulla base del vigente SMVP, derivante dalla *performance* individuale;

- la maggiorazione riguarda il 20% del personale valutato positivamente, con applicazione delle comuni regole in materia di arrotondamento, ossia fino a 0,49 non si considera, da 0,50 in su si considera una unità.

5. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla **performance organizzativa** è collegata all'individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi di Ente, con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori, e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi contenuti nel *Piano Esecutivo di Gestione - PEG - Piano della Performance*.

6. L'erogazione del compenso di performance organizzativa è legata al raggiungimento degli obiettivi in misura non inferiore al 80% e, secondo il vigente SMVP, è direttamente proporzionale alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo/i, secondo quanto certificato dal Nucleo di valutazione. L'eventuale differenza confluirà nelle risorse destinate alla performance individuale.

7. Per quanto riguarda la differenziazione del premio di *performance* organizzativa, ciascun lavoratore partecipa con una quota data dal rapporto tra risorse destinate alla *performance* organizzativa e il numero dei lavoratori coinvolti nel *PEG - Piano della performance* dello stesso anno, sul presupposto di aver conseguito nella scheda di performance individuale un punteggio non inferiore all'80%.

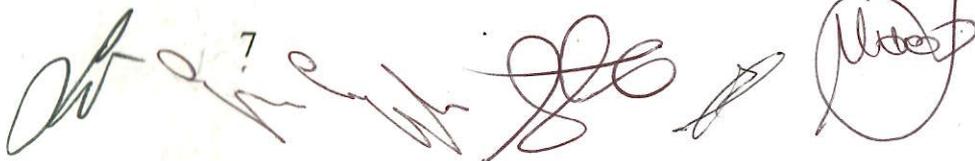
CAPO IV – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER IL RICONOSCIMENTO DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI

Art. 10

DIFFERENZIALI STIPENDIALI NELL'AMBITO DEL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

1. L'istituto è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito nel tempo dai dipendenti, riconoscendo loro, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, che costituiranno incremento stabile dello stipendio.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis del D.Lgs.n.165/2001, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nella parte



stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL. Annualmente viene definito in sede di contrattazione integrativa il numero dei differenziali attribuibili per ciascuna area. A tale scopo si allega al presente CCI la tabella dei differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna AREA previsti dall'art. 78 del CCNL, ivi inclusi i differenziali maggiorati destinati alle Sezioni della Polizia Locale, Educativo e Scolastico, Ordini e Albi Professionali (**ALLEGATO A**)

3. L'applicazione del differenziale si applica al personale che, al momento dell'avvio della selezione, risulta in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato, comparto "Funzioni locali", compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti tenuto conto che:

- 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 anche delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate in vigenza del precedente sistema di classificazione;
- b) che negli ultimi 2 anni non ci siano stati provvedimenti disciplinari superiori alla multa;
- c) le eventuali assenze dei dipendenti non rilevano ai fini dell'attribuzione dei differenziali stipendiali.

4. Il differenziale stipendiale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

5. Ai sensi dell'art. 96 del CCNL 16.11.2022 al personale di polizia locale inquadrato nell'area degli Istruttori, che risulti titolare di funzioni di coordinamento connesse al maggior grado rivestito ai sensi della L. n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 del CCNL è incrementata di Euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

ART. 11

REQUISITI DI ACCESSO AI DIFFERENZIALI STIPENDIALI

Criterio temporale: accedono annualmente alla selezione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione, per i quali sia trascorso un periodo minimo di 36 mesi dalla data di attribuzione dell'ultimo differenziale in godimento o progressione economica (senza distinzioni tra part time e full time).

Ai fini del computo del criterio temporale, si precisa che il trasferimento per mobilità da altro ente non interrompe il rapporto di lavoro che continua presso il nuovo ente, pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa. E' comunque necessario che il dipendente trasferito abbia prestato servizio presso l'Unione per almeno 1 anno.

Criterio meritocratico: per tutte le aree di inquadramento, l'accesso annuale alla selezione è previsto per quei dipendenti che abbiano conseguito in ciascuno degli ultimi tre anni di valutazione (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una annualità) un punteggio individuale di 80 punti su 100.

Per il personale dipendente assunto presso l'Unione dei Comuni Terre del Retrone mediante l'istituto della mobilità si conviene che l'accesso alla progressione avviene dopo una

8 

permanenza minima nell'ente di dodici mesi alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene attivato l'istituto. Per la valutazione del curriculum sono conteggiati i periodi di permanenza nella posizione economica in godimento anche dell'ente di provenienza. Per il personale comandato, distaccato e assunto per mobilità si dovranno acquisire le valutazioni del periodo di riferimento effettuate dall'ente presso il quale la prestazione lavorativa era stata resa; una volta ottenute tali valutazioni i relativi punteggi saranno armonizzati con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere. Analogamente si dovrà procedere ad un'armonizzazione dei punteggi nel caso in cui il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato nel triennio di riferimento.

**ART. 12
FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE**

1. Le graduatorie sono formate per ogni area presente nell'ente sulla base dei budget assegnati, a cura del servizio personale sulla scorta dei seguenti criteri:

	Criterio	Punteggio massimo attribuibile 100/100	Modalità di calcolo
A	Valutazione ottenuta nel triennio precedente	80/100	Viene attribuito il massimo di 80 punti ai dipendenti che hanno conseguito la media di valutazione più elevata negli ultimi 3 anni. Per i restanti dipendenti i punteggi si assegnano in maniera proporzionale.
B	Esperienza maturata ovvero periodo di permanenza nell'ultima posizione economica acquisita	15/100	Il punteggio viene calcolato assegnando un punto per ogni anno di permanenza nella posizione per un massimo di 15 punti.
C	Esperienza maturata presso altre P.A.	5/100	1 punto per ogni anno di servizio prestato in altre P.A. con medesimo o equivalente profilo professionale

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

**Art. 13
Principi generali**

1. Per l'applicazione degli istituti contrattuali di cui al presente Capo sono definite le seguenti condizioni:

a) l'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di resa della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;

- d) la medesima condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità; pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
- e) il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, con l'accordo relativo alla parte economica annuale del CCI;
- f) tutti gli importi delle indennità di cui al presente capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio; di conseguenza, sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni specificate nei successivi articoli.

Art. 14

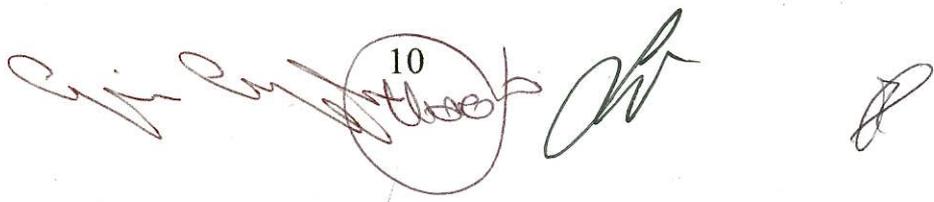
Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis del CCNL)

1. L'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018 ha introdotto l'"indennità condizioni di lavoro", specificatamente destinata a remunerare lo svolgimento di attività lavorative caratterizzate da particolari condizioni disagiate, esposte a rischi o implicanti il maneggio di valori. Tale indennità ha sostituito le precedenti indennità di disagio, di rischio e di maneggio valori.
2. L'Unione dei Comuni Terre del Reirone corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
- Disagiate;
 - Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - Implicanti il maneggio di valori.

ART. 15

Fattori di disagio

1. Alla luce di quanto previsto dall'art. 28 del presente CCI, si individuano i seguenti fattori di disagio:
- svolgimento di mansioni che, per esigenze di funzionalità dei servizi, è reso in condizione di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli, con esposizione continuativa rispetto agli altri prestatori di lavoro;
 - svolgimento di mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisi dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità);
 - il personale destinatario sarà individuato con l'accordo relativo alla parte economica annuale del CCI o con specifica individuazione da parte dei titolari di Elevata Qualificazione;
2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente legata al servizio assegnato, ed è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo in alcun modo rilievo i profili o le categorie di appartenenza.
3. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dal Responsabile del Settore di assegnazione, avviene mensilmente per i soli giorni di presenza in servizio sulla base dei dati desunti dalla rilevazione delle presenze/assenze. -A tal fine si precisa che l'indennità viene corrisposta per intero purchè il dipendente abbia prestato servizio per almeno la metà dell'orario dovuto nella giornata.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. In the center, the number '10' is circled in red ink. To the right of the signatures, there is a small, stylized red mark or signature.

ART. 16
Fattori di rischio

1. Alla luce di quanto previsto dall'art. 28 del presente CCI, si individuano i seguenti fattori di rischio:
 - Utilizzo di materiali (quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi a condizione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute certificate dal Medico competente in materia di sicurezza sul lavoro;
 - il personale destinatario sarà individuato con l'accordo relativo alla parte economica annuale del CCI o con specifica individuazione da parte dei titolari di Posizione Organizzativa;
2. Si conviene che il rischio è una situazione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni lavorative da rendere secondo ruolo/mansioni/ profilo di inquadramento, ed è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo in alcun modo rilievo i profili o le categorie di appartenenza.
3. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dal Responsabile di Settore di assegnazione, avviene mensilmente per i soli giorni di presenza sulla base dei dati desunti dalla rilevazione delle presenze/assenze. A tal fine si precisa che l'indennità viene corrisposta per intero purchè il dipendente abbia prestato servizio per almeno la metà dell'orario dovuto nella giornata.

ART. 17
Maneggio valori

1. Si individuano i seguenti fattori implicant maneggio valori:
 - Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento di mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di agenti contabili, per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali il dipendente sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa (econo~~mo~~ e agenti contabili individuati con provvedimento formale).
2. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, di conseguenza, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
3. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti contabili, dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze e dall'attestazione del Responsabile competente circa l'effettivo svolgimento dell'attività compensata nelle giornate di presenza.

ART. 18
Valori dell'indennità'

A series of seven handwritten signatures in dark ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more blocky.

1. L'indennità condizioni di lavoro è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 - € 15,00, come segue:

- a) Personale esposto a rischio € 1,50/giorno
- b) Personale esposto a disagio € 1,25/giorno
- c) Personale con funzioni di agente contabile € 1,50/giorno con media mensile di valori di cassa maneggiati fino ad € 3.000,00.

2. Si precisa che i valori minimi e massimi previsti per l'indennità in questione si riferiscono all'ipotesi ordinaria del rapporto di lavoro a tempo pieno. Pertanto, il ri-proporzionamento operato per i dipendenti con rapporto di lavoro part time prescinde dal valore minimo indicato dal CCNL. (Parere ARAN prot. 2315 del 22.03.2019).

Art. 19

Maggiorazione oraria (art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000)

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria il cui valore è stabilito dal comma 1 dell'art. 24 del CCNL del 14.09.2000, come modificato dall'art. 14 CCNL del 05.10.2001.

Art. 20

Indennità di turno del personale della Polizia Locale (art. 30, comma 5, del CCNL 16.11.2022)

1. Al personale turnista è corrisposta un'indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti dall'art. 30, comma 5, del CCNL 16.11.2022.

Art. 21

Indennità di servizio esterno del personale della Polizia Locale (art. 100 CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità in questione compete al personale della Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni, non titolare di elevata qualificazione, che in via continuativa effettua la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
2. E' da intendersi servizio esterno di vigilanza quello reso in servizi di vigilanza in strada (parere ARAN n. 17583 del 16.11.2018).
3. E' da intendersi servizio reso in via continuativa quello prestato da personale della Polizia Locale che, continuativamente, e quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, rende effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi esterni di vigilanza in strada (parere ARAN n. 17583 del 16.11.2018).
4. La misura dell'indennità viene definita in € 2,00 giornalieri, ed è corrisposta per le sole giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, intendendosi per servizio esterno il servizio durato per almeno 3 ore, e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
5. L'erogazione dell'indennità al personale avente diritto avverrà sulla base dei dati forniti dal Comandante dell'Unione dei Comuni Terre del Reirone, che provvede all'accertamento delle modalità di prestazione del servizio, secondo quanto indicato nei precedenti commi.

12



Art. 22

Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16.11.2022)

1. Gli enti possono erogare al personale di Polizia locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e della Elevata qualificazione che non risulti titolare di E.Q., una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito da parte del personale della polizia locale si caratterizza per l'esercizio di incarichi particolari, comportanti responsabilità di tipo gestionale di particolare importanza e complessità. I gradi della polizia locale risultano disciplinati dalla d.g.r. Veneto n. 2689/2004 e ss.mm.ii.. A tali provvedimenti deve farsi pertanto specifico riferimento ai fini del presente articolo.

3. La locuzione "compiti di responsabilità connessi al grado rivestito" può anche coincidere con la "responsabilità del procedimento" quando la medesima assume un indice di particolare complessità o gravosità in termini di numero di procedimenti da istruirsi, tenuto conto delle criticità che interessano la peculiare dimensione istituzionale dell'attuale Unione dei Comuni Terre del Retrone, e la attuale dotazione di personale di polizia locale assegnato all'Ente stesso.

4. La locuzione "compiti di responsabilità connessi al grado rivestito" dovrà tenere conto altresì dell'area di appartenenza visto che le mansioni per contratto si differenziano tra le aree e conseguentemente l'esercizio di compiti di responsabilità richiedibili, oltre al contenuto di cui all'art. 6, allegato a), della citata dgrv, che recita: "i distintivi di grado individuano l'appartenenza al grado medesimo e rappresentano il rango gerarchico nella polizia locale di chi li indossa, hanno una funzione simbolica e non incidono direttamente sullo stato giuridico ed economico del dipendente".

5. In riferimento a quanto previsto dall'art. 97 del CCNL, si elencano di seguito requisiti ed indicatori per l'individuazione delle particolari e specifiche responsabilità connesse al grado rivestito che possono caratterizzare alcune e non la generalità delle posizioni di lavoro dell'area degli istruttori e dei funzionari non titolari degli incarichi di E.Q. legittimanti l'attribuzione dei compensi in parola.

6. Le indennità di cui al presente articolo, per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità correlate al grado rivestito, sono riconoscibili al solo personale dell'area degli istruttori e dei funzionari a tempo indeterminato appartenente alla polizia locale.

7. L'organizzazione interna dell'Ente Unione dei Comuni Terre del Retrone, come da regolamento del corpo di polizia dell'ente, che, al netto delle E.Q. e di altri incarichi, prevede il numero massimo di 5 dipendenti aventi diritto, dei quali n. 1 vicecomandante e n. 4 nel grado di sottoufficiale.

Al fine di razionalizzare l'impiego delle risorse disponibili del Fondo, le Parti concordano nel temperare le varie voci, attribuendo all'indennità di funzione i seguenti valori connessi al Grado ed alla complessità dell'incarico:

- Vice Comandante € 2.000,00; Vicario del Comandante e Responsabile Ufficio P.G.;

 13

- Sottoufficiale € 2.000,00; Responsabile Ufficio Verbali;
- Sottoufficiale € 2.000,00; Responsabile Adeguamento sistemi informatizzati modulistica; aggiornamento professionale;
- Sottoufficiale € 2.000,00; Responsabile Servizi esterni;
- Sottoufficiale € 2.000,00; Responsabile Ufficio Infortunistica;

In tal modo viene prevista una somma massima in caso di nomina delle suddette figure del Fondo di € 10.000,00.

La responsabilità connessa al grado rivestito può essere riconosciuta solo da atto formale adottato dal dirigente competente.

Indennità di funzione per Il "Vice Comandante" e per il ruolo dei sottoufficiali

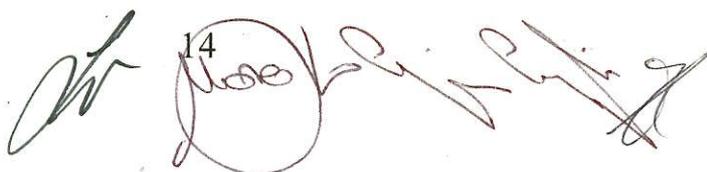
Il ruolo degli ufficiali dell'area dei Funzionari e delle E.Q. - non comandante -, ai sensi e per gli effetti della d.g.r. Veneto n. 2689/2004 e ss.mm.ii, e del ruolo dei Vice Istruttori dell'area degli Istruttori comprendono i seguenti gradi in ordine crescente di importanza:

- Vice Comandante
- Sottoufficiale

Il corpo di Polizia Locale dell'Ente Unione Terre del Retrone dispone di ufficiali, ad esclusione del comandante dirigente, che montano il grado di vice Comandante e Vice Istruttore. Il grado di Comandante/Commissario è attualmente ricoperto da ufficiale incaricato di posizione organizzativa. L'indennità di funzione può quindi essere corrisposta ai gradi di vicecomandante, e vice istruttore, ad esclusione degli ufficiali titolari di incarico di E.Q., ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16/11/2022.

I requisiti e gli indicatori per l'individuazione delle posizioni lavorative che implicano particolari responsabilità connesse al grado di ufficiale ascrivibili al personale dell'area degli istruttori e dell'area dei funzionari e della elevata qualificazione non titolari di uno degli incarichi di cui agli artt. 16 e seguenti del CCNL 16/11/2022 sono i seguenti:

- 1 Affidamento della Responsabilità di procedimenti e/o attività particolarmente complesse da definire nell'incarico affidato; a tal fine si considerano, particolarmente complessi i procedimenti e/o attività di particolare "spessore" con contenuti significativi e qualificanti, connotati in modo alternativo e/o congiunto da:
 - a. Conoscenze tecnico normative elevate ed altamente specialistiche caratterizzate da continua necessità di aggiornamento;
 - b. Innovatività e/o trasversalità dei procedimenti e/o delle funzioni svolte che coinvolgono più uffici comunali o più organi dell'ente o comunque più soggetti istituzionalmente rilevanti con frequenza di rapporti e grado elevato di autonomia comportante anche attività di coordinamento e/o la conoscenza dei processi esterni alla propria struttura e/o la partecipazione a commissioni comunali;
 - c. Correlazione diretta tra le attività attese e il conseguimento di obiettivi definiti strategici nel Piano esecutivo di gestione/ Piano della performance;



 The image shows a handwritten signature in red ink on the left, followed by a circular red stamp containing the number '14'. To the right of the stamp is another handwritten signature in red ink.

- d. Elevata autonomia decisionale nella conduzione dei procedimenti e delle attività affidati, nell'ambito di direttive date molto ampie e non particolareggiate, che possono implicare anche l'individuazione della soluzione in un range di possibili alternative non limitato;
 - e. Studio ed analisi delle criticità attinenti la mobilità e la viabilità urbana ed elaborazione di proposte e soluzioni all'amministrazione comunale;
 - f. Assenza nell'ambito del comando di analoghe conoscenze specialistiche fatta salva la dirigenza;
 - g. Svolgimento di indagini di polizia giudiziaria di particolare complessità.
- 2 Affidamento di specifiche responsabilità di procedimenti e/o attività particolarmente complesse riguardanti la gestione tecnico – amministrativa – operativa del sistema di videosorveglianza e targa system cittadino; la vigilanza sul corretto funzionamento ed osservanza del decalogo del garante della privacy; i rapporti con le altre forze di polizia sul territorio per lo scambio di informazioni collegate al sistema di videosorveglianza.

CAPO VI – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 23

Previdenza integrativa per il personale di Polizia Locale (art. 98 CCNL 16.11.2022)

1. Si richiama il verbale pervenuto al protocollo dell'Unione al n. 1739 del 04.05.2017, per la costituzione del Comitato di Gestione per la previdenza integrativa del personale di Polizia Locale, il cui regolamento è stato approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 12 del 04.05.2017.
2. Il sopra richiamato regolamento prevede una quota pro capite per agente di polizia locale in servizio di ruolo pari ad € 750,00/annui lordi.
3. L'art. 98 del CCNL prevede che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata, ai sensi dell'art. 208, commi 4, lett. C) e 5, del Codice della strada destinati a finalità previdenziali, siano destinati al fondo previdenza Perseo-Sirio, facendo salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione, eventualmente già intervenuta, a diverse forme pensionistiche individuali.
4. La quota pro-capite annuale sarà versata nella posizione individuale nel fondo Perseo-Sirio, all'inizio dell'anno successivo, dopo la verifica dell'appartenenza al servizio di Polizia Locale e alla presenza in servizio al 1° gennaio dell'anno di competenza.

CAPO VII – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione

Art. 24

Retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione

1. Conformemente a quanto previsto dall'art. 17, comma 5, del CCNL, alla retribuzione di risultato è destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte Elevate qualificazioni previste dalla struttura dell'Ente Unione dei Comuni Terre del Reirone.



15



2. La quota di retribuzione di risultato attribuibile a ciascuna elevata qualificazione non può comunque eccedere il 30% della retribuzione di posizione.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito l'incarico di E.Q. sono valutati annualmente dal Nucleo di valutazione, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* nel tempo vigente.

4. La valutazione positiva dà diritto alla corresponsione della retribuzione di risultato fino al massimo determinato in sede di assegnazione degli obiettivi.

Capo VII – Disposizioni finali

Art. 25

Lavoro straordinario

1. L'importo annuo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario è determinato in € 4.325,33.

Art. 26

Servizi minimi essenziali

1. Sono definiti, con la tabella sottostante, i servizi minimi essenziali da assicurare in caso di sciopero del personale dipendente:

SERVIZIO	N. UNITA'	ATTIVITA' GARANTITA
polizia locale	3 2 dipendenti per 3 turni massimi	<ul style="list-style-type: none">• Attività richiesta dall'autorità giudiziaria• Trattamenti sanitari obbligatori• Infortunistica stradale• Pronto intervento• Attività centrale operativa• Attività ispettive o d'indagine d'iniziativa

Art. 27

Economie del fondo

1. Le parti concordano che tutte le eventuali economie derivanti dall'applicazione degli istituti contrattuali saranno così destinate:

- le economie di cui al fondo per lavoro straordinario e alla parte stabile del fondo vanno ad incrementare le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo;
- le economie relative alla parte variabile finanziate con le risorse di cui all'art. 79, comma 2, lett. b e lett. c) costituiscono economie di bilancio.

ART. 28

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

16 

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 10 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, *con esclusione del lavoro straordinario*;

- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;

- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi

- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Allegato A - Costituzione del fondo salario accessorio

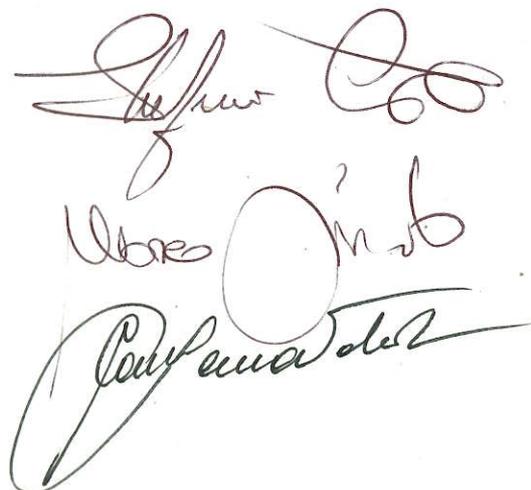
Allegato B - Ipotesi di utilizzo

Letto, confermato e sottoscritto.

La Delegazione di parte sindacale



La Delegazione di parte datoriale



Allegato "A" al CCDI

TABELLA A

Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	€. 1.600	6
ISTRUTTORI	€. 750	5
OPERATORI ESPERTI	€. 650	5
OPERATORI	€. 550	5

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

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018 (risorse stabili trasferite originariamente dai Comuni partecipanti all'Unione)	32.352,82
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA/ ASSEGNI AD PERSONAM - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)	
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2019/2021	
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 79 COMMA 1 LETT. C) NUOVE ASSUNZIONI ART. 33 D.L. n. 34/2018	
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	32.352,82
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	1.248,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	1.009,00
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 1	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018 (84,5x15)	1.267,50
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)	1.755,98
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3 (tabella FCCNL 16..11.2022)	
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	5.280,48
TOTALE RISORSE STABILI	37.633,30
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
IMPORTO RISORSE VARIABILI ORIGINARIAMENTE TRASFERITO DAI COMUNI PARTECIPANTI ALL'UNIONE	36.327,89
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA - SPESE COMPENSATE	
Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B) MS. 2018 € . 442.079,00	
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C)	
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 98 COMMA 1 LETTERA C - PROVENTI C.D.S.	10.500,00
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 98 COMMA 1 LETTERA C - PROVENTI C.D.S. (IND.TA' SERV. EST.)	4.200,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	51.027,89
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) - CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 34/2016	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)	
0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021	803,41
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - QUOTA RELATIVA AGLI ANNI 2021 E 2022 INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) E COMMA 5 CCNL 2019/2021 - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	2.535,00
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 80 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 79 COMMA 1 E COMMA 2)	
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	3.338,41
TOTALE RISORSE VARIABILI	54.366,30
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	91.999,60
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	83.380,71
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	8.618,89
Decurtazioni	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUIES DEL D.LGS. 165/2001)	
TOTALE DECURTAZIONI	
TOTALE DEL FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	91.999,60
EVENTUALE DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA E DEL D.LGS 75/2017 (SUPERAMENTO "TETTO" 2016)	
SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA 2023	91.999,60

TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017

	ANNO 2016	ANNO 2023
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI	74.509,48	91.999,60
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI	-	-
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010 (con segno meno)	-	-
INCREMENTO O DIMINUZIONE DEL LIMITE A SEGUITO DI PARIAZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI	-	-
TOTALE LORDO	74.509,48	91.999,60
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)	-	8.618,89
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (con segno più)	-	-
TOTALE VOCI ESCLUSE	-	8.618,89
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO	29.560,52	18.376,11
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA P.O. ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021 (con segno meno)	-	169,16
ESCLUSIONE DAL LIMITE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO CON PARI	-	-
DECURTAZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI - ART. 11 BIS DEL D.L. 135/2018 (con segno meno)	-	-
ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE (POSIZIONE, RISULTATO, GALLEGGIAMENTO, MAGGIORAZIONE POSIZIONE) EVENTUALMENTE RAPPORTATO ALLA % DI SEGRETERIA CONVENZIONATA ANNO CORRENTE	-	-
QUOTA RETRIBUZIONE POSIZIONE PER APPLIC. CCNL 2020 ESCLUSA DAL LIMITE ART. 23	-	-
ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 110 E ART. 90 DEL TUEL	-	-
ESCLUSIONE PERSONALE STABILIZZATO SE PRELEVATO DAL LAVORO FLESSIBILE - ART. 11 DEL D.L. 135/2018 (con segno meno) - SOLO VOCI STORICHE	-	-
FONDO STRAORDINARIO	4.325,33	4.325,33
TOTALE VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	108.395,33	105.912,99
ADEGUAMENTO LIMITE ART. 33 di 34/2019 (solo per enti soggetti)	-	-
LIMITE ART. 23, CO. 2, DEFINITIVO	108.395,33	-
DECURTAZIONE DA OPERARE	-	-

20

ALLEGATO B

DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Progressioni orizzontali consolidate	€ 26.835,00
Quota progressioni anno 2023	€ -
Indennità di comparto	€ 7.196,65
Indennità di turno	€ 29.340,47
magg.lavoro agg.vo per lavoro prestato di domenica	€ 901,67
Indennità servizio esterno art. 56-quinquies CCNL 2016-2018 finaz.	€ 4.034,00
Previdenza complementare art. 56-quater del CCNL 2016-2018	€ 10.500,00
Indennità di funzione art. 56-sexies CCNL 2016-2018	€ 9.927,67
TOTALE	€ 88.735,46
totale risorse 2023	€ 91.999,60
utilizzo risorse	€ 88.735,46
differenza quota performance	€ 3.264,14

