

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Rivoli Veronese – parte
normativa anni 2024 e 2025 – parte economica anno 2024.**

Vista la Preintesa sottoscritta in data 13 dicembre 2024;

Preso atto dell'autorizzazione della Giunta comunale alla sottoscrizione del Contratto definitivo Decentrato Integrativo;

Visto il parere favorevole del Revisore dei Conti;

Il giorno 28 dicembre 2024, per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, presso la sede Municipale del Comune di Rivoli Veronese si sono riuniti:

La Delegazione di parte pubblica, composta dalla Presidente, Segretario Comunale Reggente dott.ssa Aggujaro Daniela e dalla dott.ssa Morando Sara, Responsabile del Personale

e

la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

FP CGIL: sig. Angelo Tirapelle

CISL FP: sig. Giuseppe Campostrini

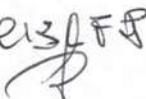
e la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona del sig. Girardi Raffaele

Al termine della riunione alle ore 18.42 le parti procedono alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo Decentrato – parte normativa anni 2024 e 2025 – parte economica anno 2024.

ASU
Rivoli


FP CGIL

GC

CISL FP


Art. 1

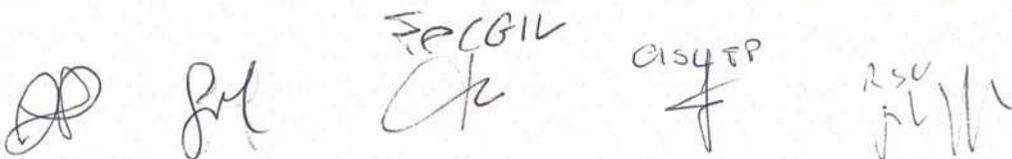
Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Rivoli Veronese e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. La sua durata è triennale salvo:
 - a. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti non disciplinati, si rinvia alla contrattazione nazionale e al vigente CCNL Funzioni Locali.
5. Per quanto concerne l'istituto della produttività il termine per il pagamento sarà il mese di luglio dell'anno successivo.

Art. 2

Formazione ed aggiornamento professionali

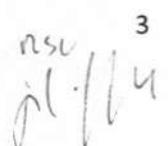
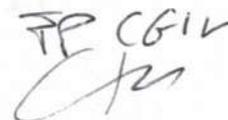
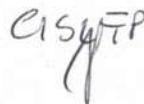
1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa, a tal fine l'Ente destina un adeguato importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale complessivo del personale dipendente, comprensivo degli oneri riflessi, ai sensi di legge. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni.
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale e/o secondo le esigenze formative che saranno rilevate durante l'anno e che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 del CCNL 16.11.2022.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a circular stamp, a signature that appears to be 'SM', a signature that appears to be 'FACBIL' with 'Ck' below it, a signature that appears to be 'CISUTP' with a stylized 'F' below it, and a signature that appears to be 'RSC' with 'jll' below it.

5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 57 del CCNL 16.11.2022 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento e di pratica.
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.
10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative secondo il presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
11. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, purché sia stato rilasciato un attestato finale, secondo quanto previsto dal comma 7 del presente articolo.

Art. 3
Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2024 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 2.500,00.
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare ogni anno il budget orario dei vari Settori.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avvenga solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1; ogni singolo dipendente, previo accordo con il Responsabile, potrà optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate.
4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
5. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative



organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario.

Art. 4

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

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

Art. 5

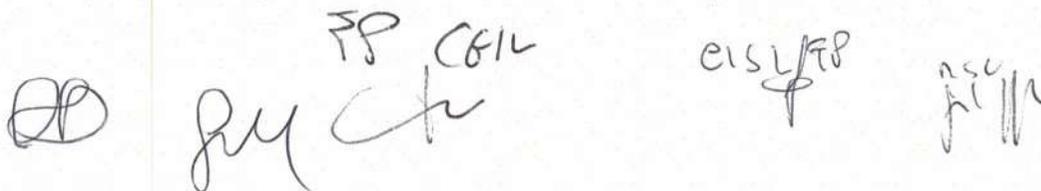
Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria

- 1 Per la flessibilità si rinvia ad apposito provvedimento previo confronto con le parti sindacali.

Art. 6

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come

Handwritten signatures of various unions and representatives, including FP, CGIL, CISL, and others.

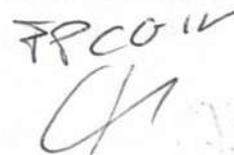
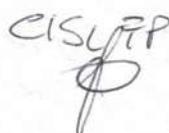
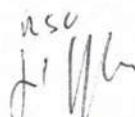
definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni all'interno delle aree siaripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.

Art. 7
Indennità condizioni di lavoro.

1. Il principio che la delegazione trattante persegue è la certezza e la equità delle risorse messe a disposizione per le lavoratrici e i lavoratori.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggiare di valori.
3. I valori annuali di dette indennità saranno determinati a fronte della disponibilità economica della contrattazione decentrata ed a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. Per le attività esposte a rischio le parti condividono che al personale adibito ad attività tecnico- manutentive, di giardinaggio, di pulizia e di manutenzione stradale venga attribuita l'indennità giornaliera di € 2,00.
5. Per le attività implicanti il maneggiare di valori si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:
 - a) fino a 100,00 euro (nessuna indennità)
 - b) da 101,00 euro a 1.250,00 euro (indennità annuale, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 84-bis del CCNL 19-21, di € 350,00).
6. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022.
7. Per indennità di chiamata per urgenza improrogabile per i dipendenti fuori dall'orario di lavoro € 15,00 (chiamata) oltre un'ora di straordinario da riconoscere.
8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 8
Indennità di servizio esterno

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2019-2021, sono a carico del Fondo delle risorse decentrate come annualmente quantificate.



2. L'indennità di servizio esterno compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate, nelle giornate di suo effettivo svolgimento.
3. Si considerano verificate le condizioni di cui al comma 2 riferite a tutti gli agenti di Polizia Locale, per le caratteristiche intrinseche del servizio; conseguentemente l'indennità spetterà per tutte le giornate lavorate.
4. L'indennità di cui al presente articolo viene quantificata in € 2,00 giornalieri.
5. La prestazione lavorativa ordinaria giornaliera si intende resa in servizi esterni di vigilanza quando questa attività risulta non inferiore a 2 ore giornaliera.

Art. 9

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità, per l'anno 2024, è destinata una quota complessiva pari ad € 1.500,00.
2. L'indennità disciplinata dall'art. 84, comma 1, del CCNL 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree degli Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed Elevata Qualificazione. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Responsabile del Settore.
3. In tale articolo confluisce anche il personale che precedentemente era interessato dall'art. 70quinquies comma 2 del CCNL 21.05.2018 (ufficiale di anagrafe e stato civile, elettorale ecc.) per un indennità annua di euro 1.000,00. Indennità ricomprese nello stanziamento di cui al comma 1 del presente articolo.
4. Per l'attribuzione delle risorse economiche dell'indennità del personale precedentemente interessato dall'art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018, sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	15 punti
2)	Complessità dell'attività	max	15 punti
3)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
	Punteggio	max	45 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.

La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.

La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

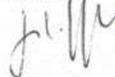
5. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare

AD

Jel

SP 16/14


CISL TP


MSC


particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.

6. Ai fini del calcolo dell'indennità ad eccezione di quelle previste dall'art.84 primo e terzo punto del CCNL 2019-2021 si utilizzano i seguenti criteri:
- A = somma a disposizione
 - B = somma complessiva dei punteggi delle specifiche responsabilità a disposizione con valore complessivo pari o superiore a 10 punti (45).
 - C = somma dei punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 10.

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$$A/B \cdot C$$

6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
7. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
8. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito annualmente con atto assunto da parte del Responsabile del Settore.
9. L'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio qualora le giornate di assenza per malattia non siano superiori a 30 giorni.
10. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata per dodici mensilità.
11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 10

Progressione all'interno delle Aree.

1. Annualmente viene definita la quota da destinare al finanziamento delle progressioni all'interno delle aree nell'ambito degli indirizzi della Giunta comunale e delle risorse decentrate disponibili. Per l'anno 2024 la somma massima è pari ad € 2.150,00.
2. Le parti danno atto che:
- a) La quota massima di dipendenti cui può essere attribuita la progressione annualmente è di un dipendente per ciascuna Area di classificazione di cui alla tabella B allegata al CCNL 16.11.2022(ex categorie) e comunque ad una quota non superiore al 50%;
- b) la progressione economica all'interno delle aree si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro Aree, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
- i) AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex D) per max 6 differenzialistipendiali;
 - ii) AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX C) per max 5 differenziali stipendiali;
 - iii) AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (EX B1 e B3) per max 5 differenziali stipendiali;

- c) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella Aallegata al CCNL 16.11.2022;
 - d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione all'interno delle aree tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione all'interno delle aree verranno ripartite tra le diverse aree in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.
4. In applicazione dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022, i criteri per l'effettuazione delle progressione economiche all'interno delle aree nelle diverse categorie sono i seguenti:

FATTORE	PERCENTUALE
1. Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media del punteggio)	60%
2. Esperienza (anzianità nella categoria economica di appartenenza valutata in punti 1 per ogni anno di servizio nella categoria economica/area professionale attualmente rivestita)	40%

- a) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
 - b) in caso di ulteriore parità la maggiore età anagrafica del dipendente.
5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza sono richiesti i seguenti requisiti per essere ammessi alla selezione il personale una anzianità di servizio nella posizione economica in godimento al 31.12 di almeno 24 mesi,
6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della graduatoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo.
7. L'effettiva attribuzione della progressione all'interno delle aree è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva nel citato triennio.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 11
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o dirisultati del personale

1. Il finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, è definito annualmente sulla base degli adempimenti normativi e delle progettazioni previste che coinvolgono i diversi uffici dell'Ente.

2. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: *"L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3- quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali."*
3. L'erogazione dei relativi compensi sarà effettuata sulla base degli appositi regolamenti dell'Ente o delle relazioni di attestazione del risultato da parte dei Responsabili di Settore.
4. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, sono considerate economiedi bilancio.

Art. 12
Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residuadall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
2. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato allaperformance individuale.
3. I criteri di ripartizione delle risorse per la performance sono definiti dal vigente sistema di valutazione.
4. Ad una unità di personale è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale che riduce la percentuale complessiva assegnata alla performance individuale.
5. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte.
L'erogazione della quota di produttività residua (individuale e organizzativa) dovrà avvenire mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance.
6. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
7. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di luglio dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

Art. 13
Welfare integrativo

1. Il Comune di Rivoli Veronese considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave per le politiche a favore del personale. Pertanto, in conformità all'art. 82 del CCNL 2019/2021, l'Ente intende valutare alcune iniziative che possano favorire il benessere psicofisico dei dipendenti, relativamente alle nuove disposizioni ed

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CISULFP
[Handwritten signature]

SPC 012
[Handwritten signature]

RSU
[Handwritten signature]

interpretazione normative, che interverranno a modifica dei vincoli imposti dalle normative.

Art. 14
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Relativamente alle somme delle annualità precedenti si rimanda a successivi provvedimenti.

Allegati:

1. Tabella A Fondo risorse decentrate 2024
2. Tabella B utilizzo Fondo risorse decentrate 2024

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Rosario Basso
Sara Lombardi

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Luigi Amato CISLIT
Roberto Orsola FPCLIV

Per la R.S.U.

Fl. Heli

25/11/20

25/11/20

25/11/20

a) Risorse variabili soggette a limitazione

TOTALE RISORSE STABILI		48.552,81
Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza già esistenti)	Art. 67, c. 3, lett. a), CCNL 21.05.2018	
Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 3, c. 57, L. n. 662/1996, dall'art. 59, c. 1, lett. p), D.Lgs. n. 446/1997 (recupero evasione ICI), nonché le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, c. 1, lett. b) D.L. n. 437/1996	Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	
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 in corso	Art. 67, c. 3, lett. d), CCNL 21.05.2018	
Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco	Art. 67, c. 3, lett. g), CCNL 21.05.2018	
Importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del CCNL	Art. 79, c. 2, lett. b), CCNL 16.11.2022	
Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del dlgs 75/2017 incremento percentuale dell'importo di cui all'art. 67 c. 1 e 2.	Art. 67, c. 3, lett. j), CCNL 21.05.2018	
Integrazioni 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.	Art. 67, c. 3, lett. k), CCNL 21.05.2018	
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, c. 2, D.Lgs. 75/2017)		0,00

b) Risorse variabili non soggette a limitazione

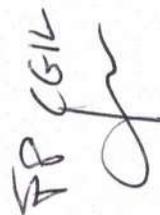
Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza)	Art. 67, c. 3, lett. a), CCNL 21.05.2018	
Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	Art. 67, c. 3, lett. b), CCNL 21.05.2018	
Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016 e art. 45 D.Lgs. 36/2023,	Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	10.000,00
compensi incentivanti connessi ai progetti per condomio edilizio - L. n. 326/2003 art. 6 CCNL 9.05.2006	Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	
indennità centralinisti non vedenti (art. 9 L. 113/1985)	Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	
compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, c. 1, lett. b), D.L. n. 437/1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio	Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	
compensi ISTAT (art. 70-ter CCNL 21.05.2018)	Art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	
Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario	Art. 67, c. 3, lett. e), CCNL 21.05.2018	
Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori)	Art. 67, c. 3, lett. f), CCNL 21.05.2018	2.500,00
Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile)	Art. 68, c. 1, CCNL 21.05.2018	
Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti (di parte stabile)	Art. 1, c. 109J, L. n. 145/2018	
Risorse accessorie eventuali per le assunzioni finanziate in deroga.	Art. 11, c. 1, lett. b), D.L. n. 135/2018	
Eventuale incremento salario accessorio in deroga realizzabile nell'anno	Art. 33, c. 2, D.L. n. 34/2019	
0,22% del monte salari anno 2018	Art. 79, c. 3, CCNL 16.11.2022	
Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato.	Art. 79, c. 2, lett. c), CCNL 16.11.2022	
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione		12.500,00

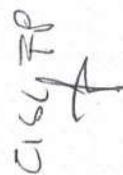
rsu
f.lli

SP
CG11
Aru

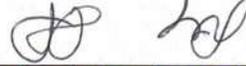
Costituzione del Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 16 novembre 2022 (ALL. A)

DESCRIZIONE	RIFERIMENTO	IMPORTI
Risorse stabili soggette a limite		
Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 1, CCNL 21.05.2018	40.460,74
Ala professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa alla 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).	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 1, CCNL 21.05.2018	
Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite)	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. a), CCNL 21.05.2018	832,00
Incrementi stipendiali differenziali previsti per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. b), CCNL 21.05.2018	894,27
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 l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente)	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. c) CCNL 21.05.2018	
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).	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. d), CCNL 21.05.2018	
Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. e), CCNL 21.05.2018	
Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. f), CCNL 21.05.2018	
Riduzione stabile dello straordinario.	Art. 79, c. 1, CCNL 16.11.2022 - Art. 67, c. 2, lett. g), CCNL 21.05.2018	
Eventuale taglio del fondo storicizzato - 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).	Art. 9, c. 2-bis, D.L. n. 78/2010	
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale	Art. 67, c. 1, CCNL 21.05.2018	
Deduzione fondo posizioni organizzative e alte professionalità, compreso il risultato, per gli enti con la dirigenza	Art. 79, c. 1, lett. b), CCNL 16.11.2022	845,00
€ 4,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 1.1.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio) (risorse non soggette al limite)	Art. 79, c. 1, lett. c), CCNL 16.11.2022	
Risorse stanziolate dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale	Art. 79, c. 1, lett. d), CCNL 16.11.2022	776,10
Differenziali stipendiali personale ex art. 79, c. 1, lett. d) ccnl 16/11/22 (risorse non soggette al limite)	Art. 79, c. 1-bis, CCNL 16.11.2022	4.744,70

FP CGIL


CISGFP


nsu

TOTALE RISORSE VARIABILI	12.500,00
TOTALE COMPLESSIVO	61.052,81

TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO

(A SOMMARE) FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO (SOLO ENTI SENZA DIRIGENZA)

TOTALE COMPLESSIVO DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO

40.460,74
19.832,41
60.293,15

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016 LORDO

(A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2016 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016 NETTO

71.139,32
71.139,32
LIMITE OK

SPGR

Op

NSU
f.i.M

DF 2512

gnd



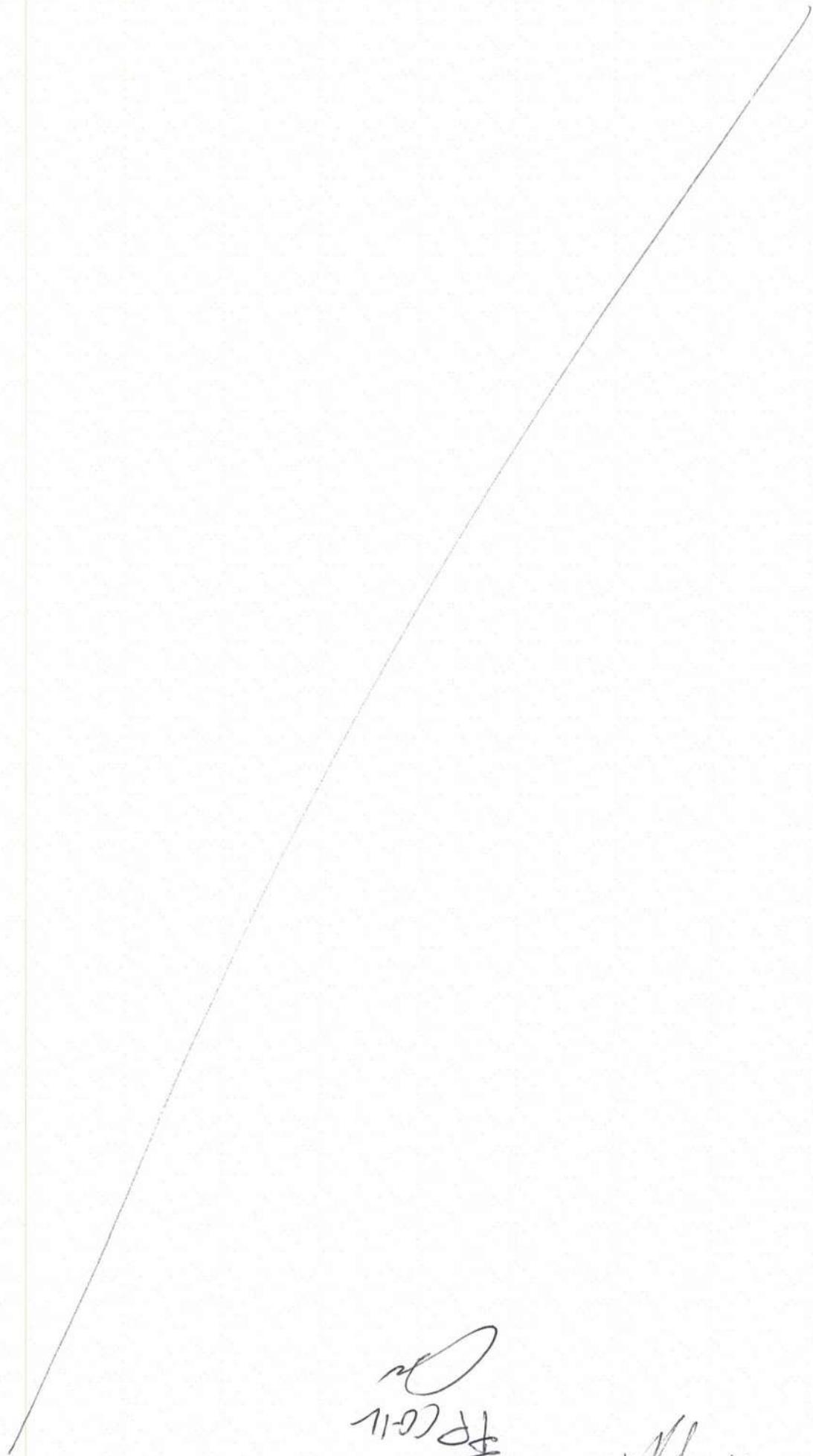
⊗

⊗

⊗
11-07-11

⊗

⊗

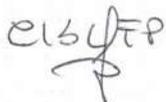


ALLEGATO B)

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024	
TOTALE FONDO PARTE STABILE	€ 48.552,81
A dedurre:	
Progressioni orizzontali (quota fondo)	€ 10.143,00
Indennità di comparto (quota fondo)	€ 4.123,85
Progressioni di nuova autorizzazione	€ 2.150,00
Somme destinate a impieghi variabili	€ 32.135,96
TOTALE FONDO PARTE VARIABILE	
Ad incremento:	
Risorse stabili destinate ad impieghi variabili	€ 32.135,96
A dedurre:	
Indennità di rischio (€2,00/giorno per 250 giorni media)	€ 500,00
Indennità di maneggio valori (€350,00 x 2 media)	€ 700,00
TOT. Indennità condizioni di lavoro	€ 1.200,00
Indennità specifiche responsabilità - uff. anagrafe, stato civile	€ 1.000,00
Indennità specifiche responsabilità - protocollo	€ 500,00
Contributo progetto ANPR	€ -
Incentivo funzioni tecniche (già dato erogazione effettiva)	€ -
Quota 0,22 PO	€ -
Compenso incentivante per la produttività	€ 29.435,96

FP CBIV



RSU
