



COMUNE DI MAGLIANO ALFIERI (CN)

PROVINCIA DI CUNEO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2025

L'anno 2025, il mese di dicembre, il giorno 9, si è riunita la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), **parte economica anno 2025**.

Presente nella sede del Comune

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dott.sa Paola FRACCHIA

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

R.S.U. - Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

MASSARONE FABRIZIO

Collegato on-line

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

CISL-FP MAURIZIO DI STEFFANO

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

COMPOSTA come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

VISTO il CCNL 16/11/2022;

RILEVATO che ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022 si deve procedere alla stipula del **C.C.D.I., parte economica anno 2025**, rimandando per quanto attiene alla parte **normativa** anni **2023/2025** al contratto siglato in data **05/12/2023**, nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs. 150/2009, del D.Lgs. N. 165/2001 nonché nel rispetto degli artt. 79 e 80 del nuovo CCNL **16/11/2022**

VISTO l'allegato A denominato "Fondo risorse decentrate – Costituzione – anno 2025" che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo approvato con **Determina Servizi Generali n. 89 del 13/11/2025**;

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL 16/11/2022 il C.C.D.I. parte economica, come appresso trascritto:

IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 1

Risorse finanziarie

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalle risorse finanziarie indicate nell'allegato "A" e quantificate in € 46.595,70 come risultante dalla **determina del Responsabile Servizi Generali n. 89 del 13/11/2025**.
2. Le risorse finanziarie, sopra richiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.C.D.I.
3. **Le risorse "stabili" residue, ammontanti ad € 17.229,36** già decurtate delle somme destinate per:
 - a) progressioni economiche (€ 16.735,71);
 - b) indennità di comparto (€ 3.809,29);**oltre alle risorse variabili** corrispondenti ad € 8.821,34 danno un **TOTALE RISORSE pari ad € 26.050,70** che saranno utilizzate per remunerare effettivi e significativi miglioramenti quali – quantitativi delle prestazioni lavorative del personale dipendente correlati ai servizi istituzionali in conformità di quanto stabilito dall'art. 80 del CCNL 16/11/2022.
4. Per l'anno 2025 le risorse di cui al comma 3, sono utilizzate per le finalità e secondo le previsioni rispettivamente indicate nel presente contratto.
5. **Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla performance individuale e/o organizzativa.**

Art. 2

Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale

Art. 5 comma 3 lett. b) art. 7 comma 4 lett. b)

CCNL 16/11/2022

1. Le risorse che alimentano i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono quantificate in € 8.630,00, oltre eventuali somme non utilizzate e non attribuite, sono destinate a remunerare la performance organizzativa e individuale.
2. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Responsabile del settore/area al quale il dipendente è assegnato ed è parametrato al punteggio o alla forbice della premialità previsti nella scheda di valutazione, nel rispetto dei criteri di cui alla metodologia di valutazione della performance adottata dall'ente.
3. I criteri adottati per la valutazione della performance organizzativa e individuale sono stabiliti, rispettivamente previo "confronto" e previa "contrattazione", dal vigente sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente. La valutazione, viene effettuata annualmente e viene trasmessa al Responsabile dell'Area Personale e, contestualmente, consegnata dal Responsabile che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta. **I trattamenti accessori collegati al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a TEMPO PARZIALE anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime di orario adottato.**

4. Il dipendente, entro e non oltre 5 giorni lavorativi dalla sottoscrizione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, o tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Responsabile che ha effettuato la valutazione, (in questo caso il Responsabile, esaminato il ricorso, entro i 5 giorni successivi dalla ricezione esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata) o mediante richiesta di contraddittorio nel quale il dipendente può farsi assistere dalla propria Organizzazione Sindacale o da persona di fiducia.
5. In caso di mobilità intersettoriale in corso d'anno, la valutazione spetta ai Responsabili delle Aree/settore ove il dipendente ha prestato funzionalmente servizio, per il corrispondente periodo.
6. Per quanto riguarda il personale in distacco sindacale, le parti confermano la partecipazione all'incentivazione della produttività di cui all'art. 17 c. 2 lett. a) CCNL 1/4/99, per come previsto dall'art. 47 c. 2 CCNL 14/9/2000 integrato dall'art. 39, comma 2, del CCNL 22.01.2004.
7. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.
8. Le percentuali ed i criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance, sono:

-UNA QUOTA PARI AL 94% sarà destinata a premiare **la performance individuale del personale non Posizione Organizzativa** secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;

- IL RESTANTE 6% premierà **la performance organizzativa del personale non Posizione Organizzativa**.

Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla performance organizzativa ed individuale, sempre secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione o attraverso la scheda di valutazione allegata, non sono considerate assenze dovute a: Malattia (fino a 20 giorni all'anno), infortunio, congedo ordinario e per maternità, terapie salvavita, permessi per donatori di sangue e di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato DPR 2001, permessi per legge 104, recupero prestazioni lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, congedi per donne vittime della violenza.

Art. 3

Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della Performance (organizzativa)

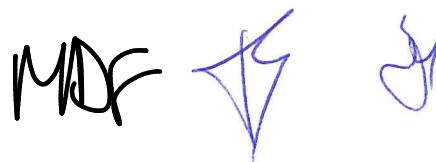
1. La quota di risorse per le politiche di sviluppo, pari ad € 490,00, è finalizzata ad obiettivi che si prefiggono di raggiungere risultati ed obiettivi aggiuntivi ai compiti ed alla programmazione ordinaria dell'Ente.
2. La medesima quota viene divisa in parti uguali tra i dipendenti (o in base alla quota di ore prestate per i dipendenti di altri enti ex art. 1, c. 557, L. n. 311/2004) sulla base della premialità raggiunta.

Art. 4

Differenziazione del premio individuale

Art. 81 CCNL 16/11/2022;

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 1 del CCNL 16/11/2022, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede annuale di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite. Ai sensi dell'art.



81 del CCNL 16.11.2022 la quota individuata per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale è pari al 30% che sarà attribuito al dipendente con la miglior valutazione. In caso di parità viene distribuito in parti uguali.

Art. 5

Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dell'Area Funzionari e dell'elevata Qualificazione

1. Per quanto attiene alla disciplina dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dagli artt. 16,17, 18, 19 e 20 del CCNL 16/11/2022.

Il sistema di misurazione e valutazione, per quanto concerne il personale incaricato di **Posizione Organizzativa**, a decorrere dall'anno 2024 si fonda su due elementi:

- a) performance organizzativa a livello di Settore
- b) performance individuale

La performance organizzativa a livello di Settore, avente un peso pari al 60%, è costituita dalla media delle percentuali di raggiungimento dei singoli obiettivi assegnati a quest'ultimo.

La performance individuale è il risultato della valutazione dei comportamenti organizzativi adottati dal singolo responsabile di servizio. La performance individuale è misurata attraverso le schede individuali di cui all'allegato "C" ed ha un peso pari al 40%.

Con riferimento all'anno 2025, alla luce dei risultati ottenuti in seguito alla partecipazione dell'Ente ai bandi PNRR "PA digitale 2026" destinati alla digitalizzazione della PA, al Responsabile del competente Servizio Tributi e Informatizzazione sarà riconosciuto un compenso a titolo di retribuzione di risultato nell'importo del 50% della retribuzione di posizione, subordinatamente alla valutazione positiva complessiva dell'attività del dipendente stesso.

Art. 6

Progressione economica orizzontale – differenziale - ALL'INTERNO DELLE AREE

Artt. 14-92-96-102-106 CCNL 16/11/2022

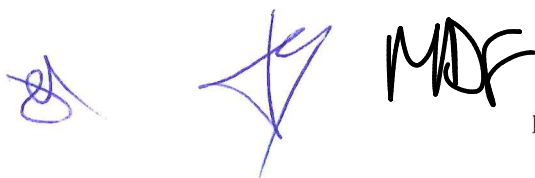
1. Per l'anno 2025 **sono previste** le seguenti progressioni economiche orizzontali:
 - n. 1 progressione differenziale per l'area dei Funzionari;
 - n. 1 progressione differenziale per l'area degli Istruttori;
2. Le condizioni generali per partecipare alla selezione sono elencate nell'art. 14 del CCNL mentre i criteri sulle specifiche condizioni, vengono stabilite/determinate dal presente CCDI sono:

-Il requisito di cui alla lett. a) a) del comma 2, viene stabilito in 3 ANNI;

-Il numero dei differenziali di cui alla lett. b), per l'anno in corso, viene determinato nel modo seguente:

- Area Operatori N. __/__;
- Area Operatori Esperti N. __/__;
- Area Istruttori N. 1/4;
- Area Funzionari ed E.Q. N. 1/2;

-I differenziali stipendiali sono attribuiti fino alla concorrenza del numero fissato per ogni Area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri già riportati nell'art. 14 comma 2 lett. d) punti 1 e 2.



Art. 7
Indennità condizioni di lavoro
Art. 84-bis CCNL 16/11/2022

1. Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita mediante la presente contrattazione integrativa, per come previsto all'art. 7, comma 4 del CCNL, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

Le parti stabiliscono che **l'importo giornaliero** da assegnare al personale interessato dalle attività di cui sopra viene stabilito secondo il seguente schema:

- Disagio: € 5,00 giornalieri
- Rischio: € 4,13 giornalieri
- Maneggio valori: € 0,50 giornalieri se gli incassi superano € 1.000,00/annui

Totale complessivo € 2.100,00

-La liquidazione dell'indennità, essendo legata alla effettiva presenza in servizio, avverrà a consuntivo d'anno e dovrà essere certificata dal Responsabile d'Area con assunzione di conseguente carico di responsabilità. -

A specificazione di quanto previsto nel presente articolo, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Art. 8
Indennità per specifiche e particolari responsabilità
Art. 84 CCNL 16/11/2022

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, e Funzionari ed EQ, qualora non trovi applicazione la disciplina delle EQ di cui all'art.16 del CCNL 16/11/2022, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino a un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari e di EQ (non titolare di incarico di E.Q.).

Si tratta di particolari responsabilità di carattere aggiuntivo, rispetto alle prestazioni ordinarie di lavoro, formalmente individuate dai competenti Dirigenti/ Responsabili di Area/Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei Servizi e conseguente ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta ed adeguatamente motivato.

- L'indennità di responsabilità, **di cui al comma 1** del presente articolo è erogata, tenendo conto anche delle indicazioni elencate, in modo esemplificativo e non esaustivo nello stesso art. 84, con i seguenti criteri e nelle seguenti misure:

- 1.1.1. personale incaricato di responsabilità di Servizio/Ufficio fino a € 4.000,00 cad.;
- 1.1.2. personale responsabile di procedimenti complessi fino a € 2.000,00 cad.;

- 1.1.3. personale responsabile di procedimenti medi fino € 1.800,00 cad.;
1.1.4. personale responsabile di procedimenti di discreta complessità: € 1.400,00 cad.;

Eventuali altri **criteri già preventivamente individuati dall'Ente (da allegare alla presente contrattazione)**

TOTALE RISORSE ASSEGNATE COMMA 1 - € 12.200,00

Al personale in servizio part-time tale indennità compete in misura proporzionale oraria parametrata al servizio prestato. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta mensilmente o a consuntivo, in unica soluzione, previa formale attestazione del Responsabile del Settore dell'effettivo svolgimento delle prestazioni.

Art. 9

Reperibilità

Art. 24 CCNL 21/05/2018

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di **trenta minuti**.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.
5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. **Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa.** Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.32, comma 5, del CCNL del 16.11.2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui **all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.**

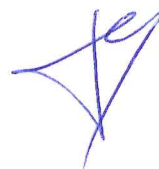
Art. 10

Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge

(art. 67, comma 3, lettera c) e (Art. 70-ter) CCNL 21/5/2018

(art. 80, comma 2, lettera e) CCNL 16/11/2022

Le modalità di percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (ex art. 15, comma 1, lett. K, CCNL 1/4/1999), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziati con fondi esterne a quelle messe a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro e riguardano la progettazione di opere pubbliche (dopo l'approvazione del relativo Regolamento), gli accertamenti di contrasto all'evasione IMU, all'Avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in modo forfettario in € 0,00, saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.-



Art. 11
Messi Notificatori

- 1- In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f), ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari allo 0% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
- 2- L'erogazione degli incentivi ai Messi Notificatori, è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Responsabile del Servizio con conseguente carico di responsabilità.

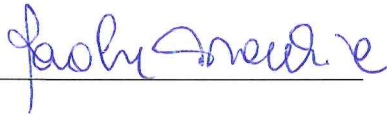
Art. 12
Fornitura di buoni pasto ai dipendenti comunali

- 1- Ricordato che l'articolo 35 del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali del 16 novembre 2022, prevede che un turno lavorativo che supera le 6 ore deve presentare una pausa per la consumazione del pasto di durata non inferiore ai 30 minuti, si prevede l'erogazione dal 01/01/2026 di buoni pasto sostitutivi del servizio mensa di importo unitario non inferiore ad € 5,00, dandone diritto ai dipendenti che prestano servizio:
- di mattina con prosecuzione nelle ore pomeridiane;
 - nel pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali;
 - di sera, con prosecuzione nelle ore notturne.

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

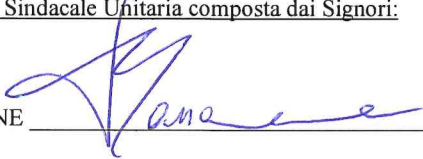
Presidente: Dott.sa Paola FRACCHIA



DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

R.S.U. - Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

FABRIZIO MASSARONE



Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

CISL FP MAURIZIO DI STEFFANO



Allegato A

Fondo risorse decentrate – Costituzione – anno 2025

Comune di Magliano Alfieri	
	Preventivo 2025
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	22.346,94
Incrementi stabili soggetti al limite	
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	8.760,49
Totale incrementi stabili (a)	8.760,49
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	434,64
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	332,80
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021	507,00
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	647,79
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	4.744,70
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	6.666,93
DECURTAZIONI – a detrarre	
Totale decurtazioni parte stabile (c)	0,00
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c)	31.107,43
I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)	37.774,36

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 - integrazione 1,2%	1.304,16

Art. 79 c.6 e Art. 17 c.6 CCNL 2022 – Quota incremento Fondo per riduzione retribuzione di Posizione e di risultato EQ	6.059,47
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	7.363,63
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2025	340,36
Art. 8 c. 3 DL 13/2023 – Incremento per soggetti attuatori e gestori di Fondi PNNR	1.117,35
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	1.457,71
II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	8.821,34

III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	46.595,70
---	------------------

DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI	
Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	0,00
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	0,00
Decurtazioni per rispetto limite	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	0,00
IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)	38.471,06
V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)	46.595,70

FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziato	2.776,29
Fondo straordinario erogato	

TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017	
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	23.651,10
Indennità di Posizione e risultato PO	49.915,07
Fondo Straordinario 2016	2.776,29
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016	8.760,49
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	85.102,95
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2025	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	38.471,06
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022	29.454,56
Fondo Straordinario anno corrente	2.776,29
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022	70.701,91
Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota integrazione EQ finanziate Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018	204,56
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022	OK

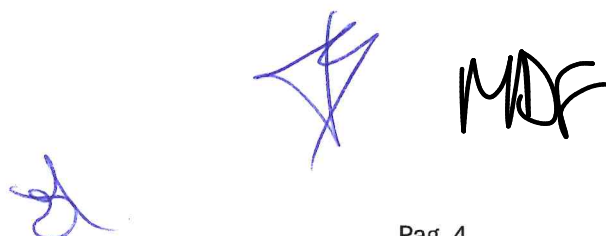
VERIFICA RISPETTO ART. 8 COMMA 3 DL 13/2023 - Incremento, oltre il limite 2016, della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa Massimo 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016	OK
--	-----------

Comune di Magliano Alfieri	
UTILIZZO FONDO	2025
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C) di cui:	46.595,70
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	37.774,36
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	8.821,34

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE		
	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE	16.735,71	16.735,71
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	3.809,29	3.809,29
Totale utilizzo risorse stabili (D)	20.545,00	20.545,00
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	17.229,36	17.229,36
Totale utilizzo progressioni	16.735,71	16.735,71

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 80 c. 2 lett. G CCNL 2022)		
Totale utilizzo risorse vincolate (F)	0,00	0,00

SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)	8.821,34
---	-----------------



DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
progressioni economiche orizzontali (differenziali)		2.350,00
premi correlati alla performance organizzativa		490,00
premi correlati alla performance individuale		8.140,00
indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis		2.100,00
indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000		-
indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità)		12.200,00
indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100		
Totale utilizzo altre indennità (H)	0,00	25.280,00
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	20.545,00	45.825,00

VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	26.050,70	770,70
---	------------------	---------------

- 9 DIC 2025

MDF

en

7

