



COMUNE DI MAGLIANO ALFIERI (CN)

PROVINCIA DI CUNEO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2024

L'anno 2024, il mese di giugno, il giorno 3, alle ore 9:00, nei locali della sede del Comune, 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 2024**.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dott.sa Paola FRACCHIA

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

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

MASSARONE FABRIZIO

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 2024**, 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 2024*" che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo approvato con **Determina Servizi Generali n. 30 del 10/05/2024**;

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 € 43.481,33 come risultante dalla determina del Responsabile del Settore Servizi Generali n. 30 del 10/05/2024.
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 € 9.526,51** già decurtate delle somme destinate per:
 - a) progressioni economiche (16.192,46);
 - b) indennità di comparto (3.046,32);**oltre alle risorse variabili** corrispondenti ad € 14.716,04 danno un **TOTALE RISORSE pari ad € 24.242,55** 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 2024 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 € 8.700,00, 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 € 1.400,00, 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 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%.

Art. 6

Progressione economica orizzontale ALL'INTERNO DELLE AREE

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

Per l'anno 2024 **non sono previste** progressioni economiche orizzontali.

1. All'interno di ciascuna categoria/Area è previsto un **DIFFERENZIALE STIPENDIALE** per remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito, con un importo per come determinato in tabella A), che si configura come progressione economica all'interno dell'Area ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del D. LGS.VO N. 165/2001; Si stabilisce che per quanto attiene l'incremento del differenziale stipendiale afferente gli istruttori della P.L. che risulti titolare di funzioni di coordinamento, troverà applicazione l'art. 96 del CCNL mentre per l'incremento del differenziale stipendiale per il personale iscritto ad Ordini e Albi professionali, troverà applicazione l'art. 102 del CCNL. Si considera iscritto in Ordini e Albi professionali, il seguente personale:

_____ / _____

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) 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. ___/___;
- Area Funzionari ed E.Q. N. ___/___;

-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 - 13.400,00

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

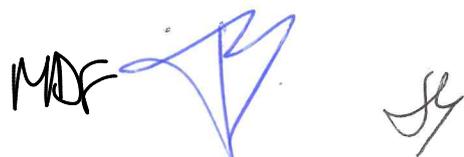
Art. 24 CCNL 21/05/2018

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.

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

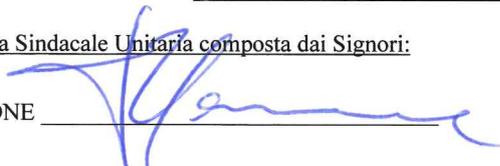
Presidente: Dott.sa Paola FRACCHIA



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



FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024		ALLEGATO "A" A DETERMINAZIONE Serv. Generali N. _____ del _____	
COMUNE DI MAGLIANO ALFIERI			
COSTITUZIONE			
PARTE STABILE	IMPORTI LORDI	NOTE	
importo consolidato anno 2017	22.346,94	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 1 e 1 bis	
€ 83,20 per n. 4 dipendenti presenti al 31.12.2015	449,20	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera a) del CCNL 21 maggio 2018 - non soggetto al limite del fondo anno 2016 - articolo 11 legge 12/2019 e articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022	
maggiori costi PEO per applicazione nuovi tabellari contrattuali	434,64	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera b) del CCNL 21 maggio 2018 - non soggetto al limite del fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022	
RIA, assegni ad personam compresa 13 ^a	0,00	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera c) del CCNL 21 maggio 2018	
trattamenti economici più favorevoli riassorbiti	0,00	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera d) del CCNL 21 maggio 2018 non soggetto al limite del fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022	
oneri a regime trattamento economico personale trasferito da altro ente a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza	0,00	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera e) del CCNL 21 maggio 2018 - non soggetto al limite del fondo anno 2016, nel rispetto della norma	
stabili riduzioni lavoro straordinario ad invarianza complessiva delle risorse stanziate	0,00	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera g) del CCNL maggio 2018 non soggetto al limite del fondo anno 2016, nel rispetto della norma	
Articolo 79 - comma 1 - lettera a) - TOTALE IMPORTO CONSOLIDATO	23.230,78	a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), g) del CCNL 21 maggio 2018	
importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinate del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018 - n. _____ dipendenti	507,00	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 1 - lettera b) - non soggetto al limite fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022	
risorse stanziate 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	0,00	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 1 - lettera c) - (maggiori capacità assunzionali DM 17 marzo 2020) - non soggette al limite fondo 2016 nel rispetto della norma	
maggiori costi PEO per applicazione nuovi tabellari contrattuali	647,79	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 1 - lettera d) - non soggette al limite fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022	
A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1, nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1, a copertura dell'onere per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3 - n. 1_1_ dipendenti B3 e numero_1_dipendenti D3	4.379,72	DA APRILE 2023 pro quota per n. 10 mensilità - CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 1 bis - non soggette al limite fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022 ORA calcolato su 12 mesi	
TOTALE INCREMENTI FONDO STABILE	5.534,51		
TOTALE FONDO STABILE	28.765,29		
FONDO stabile soggetto limite			
PARTE VARIABILE			
Articolo 67 - comma 3 - lettera a) - contratti sponsorizzazione, accordi con privati, convenzioni con soggetti pubblici e privati, contributi dell'utenza ecc.	0,00	nel limite del fondo anno 2016 - Kit ARAN controllo fondi 2010-2014	
Articolo 67 - comma 3 - lettera b) - risparmi piani triennali razionalizzazione spesa (art. 16 D.L. n.98/2011)	0,00	non soggette al limite del fondo anno 2016 - delibrazione Corte dei Conti Autonomie n. 34/2016 e articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022	
Articolo 67 - comma 3 - lettera c) - risorse specifiche disposizioni di legge (ISTAT, progettazione, ecc.)	0,00	non soggette al limite del fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022	
Articolo 67 - comma 3 - lettera d) - RIA, assegni ad personam + ratei 13 ^a - mensilità residue dopo la cessazione	0,00	personale cessato nell'anno precedente - nel limite del fondo 2016 o a parziale recupero delle maggiori disponibilità su risorse variabili (DM 17 marzo 2020)	
Articolo 67 comma 3 - lettera f) - compensi ai messi notificatori per notificazione atti per conto atti amministrazione finanziaria	0,00	nel limite del fondo anno 2016 -	
Articolo 67 - comma 3 - lettera k) - oneri trattamento economico personale trasferito da altro ente - per i mesi residui dell'anno relativo al trasferimento	0,00	non soggette al limite del fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022	
Articolo 79 - comma 2 - lettera a) - TOTALE	0,00	a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), k) del CCNL 21 maggio 2018	
fino ad un massimo dell'1,2% monte salari anno 1997	1.304,16	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 2 - lettera b) - nel limite del fondo anno 2016 o a parziale recupero delle maggiori disponibilità su risorse variabili	
sensi dell'art. 79 c.6 e Art. 17 c.6 CCNL 2022 della quota di incremento del Fondo trattamento accessorio per riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle EQ rispetto al fatto complessivo del salario accessorio art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017	12.283,47	art. 79 comma 6 e 17 c.6 ccnl nel limite del fondo utilizzo fondo po a favore del fondo	
adeguamento disponibilità per scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, anche connesse ad assunzione di personale a tempo determinato, comprese le risorse destinate alla erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale	0	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 2 - lettera c) - non soggette al limite 2016 qualora nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa	
risparmi fondo straordinario anno 2022	0,00	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 2 - lettera d) - soggette al limite 2016 dal 2019 - parere Ragioneria Stato n.169507 del del 20 giugno 2019	
ulteriore incremento delle risorse di cui al comma 2 lettera c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6 fino allo 0,22% del monte salari 2018 ANNO 2022 UNA TANTUM + ANNO 2023	411,88	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 3 - in base alle proprie capacità di bilancio - non soggetto al limite fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022	
incrementi di cui al comma 1 lettera b) e di cui al comma 4 - anni 2021 e 2022 - una tantum - anno 2023 -		CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 5 - non soggette al limite 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022	
risorse fisse residue non utilizzate anno 2023	716,53	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 80 - comma 3 - non soggette al limite del fondo anno 2016 - orientamento ARAN RAL1830 del 3 marzo 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022	
Articolo 79 - comma 2 - lettere b), c), d), commi 3 e 5 e articolo 80, comma 3 - TOTALE	14.716,04	non soggette al limite del fondo anno 2016 - da quantificare con le condizioni previste nel comma 1091 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022	
TOTALE FONDO VARIABILE	14.716,04		
TOTALE FONDO	43.481,33		
UTILIZZO			
Indennità di comparto	3.046,32	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 80	
costo differenziali progressioni economiche storiche	16.192,46	Articolo 80, comma 1, primo periodo - CCNL 4 agosto 2022	
incremento indennità riconosciute al personale educativo asili nido	0,00	Articolo 80, comma 1, primo periodo - CCNL 4 agosto 2022	
indennità personale ex ottava qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa	0,00	Articolo 80, comma 1, primo periodo - CCNL 4 agosto 2022	
TOTALE UTILIZZI STABILI	19.238,78	NEI LIMITI DI QUANTO INDICATO AL PUNTO B19	
RISORSE DA CONTRATTARE	24.242,55	NEI LIMITI DI QUANTO PREVISTO ALL'ARTICOLO 80 - COMMI 2 E 3	
TOTALE COMPLESSIVO	43.481,33	NEI LIMITI DI QUANTO INDICATO AL PUNTO B38	