COMUNE DI CATANZARO

STIPULA CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PERSONALE DI COMPARTO (NON DIRIGENTE)
PARTE ECONOMICA 2024

L'anno **2024**, il giorno **6** del mese di **dicembre**, alle ore **9:30** nei locali del Settore Personale e Organizzazione del Comune di Catanzaro, la Delegazione Trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dott. Antonino Ferraiolo;

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

Martino Phaedra (Presidente)
Canino Natale
Chiaravalloti Antonio
Chiarella Rosa
Cuccunato Patrizia
Gualtieri Pasqualina
Manfredi Fabio
Rosi Giuseppina
Rubino Fernando
Torchia Antonio Luca
Santoro Andrea
Verdoliva Patrizia

Struttura Territoriale, composta dai rappresentanti delle seguenti sigle:

FP CGIL: Antonio Meliti;
CISL FP: Tommaso Scozzafava;
UIL FPL: Bruno Ruberto;
CSA: Giuseppe Campanaro

Riunita a tavoli separati con le OO.SS. CGIL _ CISL _UIL e CSA e la RSU;

VISTO il CCNL del comparto Funzioni Locali del 16/11/2022;

VISTA l'Ipotesi di CCI 2023-2025 del personale del comparto - Parte Economica 2024 sottoscritta, in conformità a quanto previsto dal nuovo CCNL di comparto del 16/11/2022, in data 13 novembre 2024;

VISTO il parere favorevole sulla citata Ipotesi di Contratto Integrativo rilasciato dal Collegio dei Revisori il 18/11/2024 (RG prot. n. 120558 del 18/11/2023);

VISTA la deliberazione n. 687 del 26/11/2024 con la quale, considerata la conformità dell'ipotesi di accordo alle linee di indirizzo fornite con propria precedente deliberazione e acquisito il sopra riportato parere del Collegio dei Revisori, la Giunta Comunale ha autorizzato la stipula dell'accordo definitivo, riservandosi per la misura di *welfare* integrativo richiesta dalle Parti Sindacali, di cui alla dichiarazione a verbale n. 1 della citata ipotesi di CCI 2024, la verifica della sostenibilità finanziaria e del rispetto di contenimento della spesa del personale, ai sensi dell'art. 1, co. 557 della legge 27 dicembre 2006 n. 296, per l'eventuale attivazione a decorrere dalla prossima annualità 2025;

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE
IL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA 2024
DEL PERSONALE DI COMPARTO
come appresso trascritto

LE PARTI APPROVANO

1. Gli allegati criteri disciplinanti la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche previsti all'art. 45 del D. Lgs. n. 36/2023 (Codice dei Contrati Pubblici), precisando che gli stessi costituiscono parte integrante del Contratto Collettivo Integrativo normativo 2023-2025;

2. l'allegato CCI Economico 2024 (All. A), con evidenza della distribuzione del fondo risorse e delle integrazioni e precisazioni sui seguenti istituti contrattuali previsti nel CCI normativo 2023-2025:
   - *art. 21 - condizioni di lavoro - maneggio valori*
   - *parte speciale per la Polizia Locale - art. 4 servizio esterno*
   - *Welfare: Dichiarazione a verbale n. 1 delle Parti Sindacali*

3. l'allegato prospetto economico (All. B) riportante la distribuzione del Fondo risorse, con specifica previsione, in coerenza alle direttive di Giunta alla parte pubblica, di effettuare anche nel 2024 le progressioni economiche orizzontali, in misura stabilita tra le parti pari al 50% della spesa degli aventi diritto.

CRITERI DI DISCIPLINA DEGLI INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE ai sensi art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023

(stralcio Regolamento)

(...)

Art. 3
Soggetti destinatari
(oggetto di contrattazione)

1. I soggetti destinatari degli incentivi sono individuati nei dipendenti, sia amministrativi che tecnici ed anche con rapporto di lavoro a tempo determinato, dell'Amministrazione che svolgono le funzioni tecniche inerenti alle attività di cui all'articolo 2 connesse alla realizzazione di lavori pubblici e all'acquisizione di servizi o forniture. Tali soggetti sono individuati con atto formale all'interno del quale vengono assegnate le rispettive competenze.

2. I soggetti incaricati delle attività di collaborazione all'attività del responsabile unico del progetto (responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento) assumono la responsabilità diretta e personale dei procedimenti/sub procedimenti e delle attività assegnate

Art. 4
Conferimento degli incarichi
(oggetto di contrattazione)

1. Il Dirigente competente individua con proprio provvedimento per ciascuna procedura di affidamento la figura del responsabile unico del progetto (di seguito «RUP») tra i dipendenti in possesso dei requisiti previsti dal Codice dei contratti pubblici.

2. Preliminarmente alla costituzione del Gruppo di lavoro, il *Dirigente attiva una ricognizione* tra il personale dell'ente qualora non vi sia la disponibilità di figure all'interno del Settore di competenza, oppure si ritenga necessario potenziare alcune attività/ruoli con l'apporto di personale in possesso di particolari qualifiche reperibili all'esterno del Settore stesso, previo accordo con il Dirigente del Settore interessato.

3. Nell'ambito di ciascuna procedura di affidamento il Dirigente competente, assicurando il principio di rotazione ed un'equa ripartizione degli incarichi, individua altresì con proprio provvedimento e sentito il RUP il gruppo di lavoro destinatario degli incentivi, identificando il ruolo di ciascuno, ivi compresi i collaboratori.

4. L'individuazione del gruppo di lavoro avverrà tenendo conto dei seguenti criteri:
a) necessità di integrazione tra diverse competenze professionali, anche in relazione alla tipologia dell'opera o lavoro da realizzare;
b) esperienze professionali eventualmente acquisite;
c) esecuzione di attività analoghe con risultati positivi;
d) consequenzialità e complementarità con altri incarichi, eventualmente già ricevuti, aventi lo stesso oggetto.

5. Non sono conferiti incarichi a soggetti condannati ai sensi dell'articolo 35-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. È fatto obbligo per il Dirigente che conferisce gli incarichi di accertare la sussistenza di carichi pendenti per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale a carico del dipendente, ai sensi della normativa sopra citata.

6. Nel provvedimento dirigenziale di individuazione del gruppo di lavoro sono altresì delineati i tempi entro i quali ciascuna figura professionale deve eseguire le proprie prestazioni, anche mediante rinvio ai documenti procedurali appropriati.

7. Eventuali modifiche alla composizione del gruppo di lavoro possono essere apportate dal Dirigente competente, tenendo conto delle esigenze emergenti e dando atto dei soggetti cui imputare le attività già svolte, nonché quelle ancora da svolgere.

8. Il RUP assicura l'attivazione tempestiva delle strutture e delle persone interessate all'esecuzione delle prestazioni. La suddivisione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro viene effettuata in base al livello di responsabilità professionale correlato alla specifica prestazione svolta e al contributo fornito dai dipendenti coinvolti, sulla base dei criteri individuati nel presente Regolamento.
9. Sono escluse dalla ripartizione dell'incentivo le funzioni tecnico/amministrative di ordine generale ossia le mansioni rientranti nelle ordinarie attività di servizio.
10. I soggetti destinatari dell'incentivo sono quelli che assumono, in rapporto alla singola attività di cui all'art. 2 come eventualmente ulteriormente specificate, la responsabilità diretta e personale del procedimento, sub-procedimento o atti, nonché i loro collaboratori che non ricoprono ruoli di responsabilità diretta o personale. Pertanto, la suddivisione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro viene effettuata in base al livello di responsabilità professionale correlato alla specifica prestazione svolta e al contributo fornito dai soggetti coinvolti, sulla base dei criteri individuati nel presente Regolamento.
11. L'espletamento degli incarichi affidati a soggetti interni non deve in nessun caso interferire con lo svolgimento delle altre ordinarie mansioni d'ufficio.
12. La quota di incentivo spettante per i compiti svolti dai responsabili di fase, è detratta dall'attività del Responsabile Unico del Progetto, secondo le modalità indicate nelle tabelle di cui agli artt. 17 e 20 nell'eventualità in cui, ai sensi dell'art. 15, comma 4, del D.Lgs 36/2023. Il Dirigente, su proposta del RUP, nomina i responsabili di fase per la programmazione, l'affidamento e l'esecuzione.
13. Qualora non vi sia la disponibilità di figure all'interno del Settore di competenza oppure si ritenga necessario potenziare alcune/i attività/ruoli con l'apporto di personale in possesso di particolari qualifiche reperibili all'esterno del Settore, la nomina viene effettuata previo accordo con il Dirigente del Settore interessato, sentito il dipendente. L'eventuale non accettazione deve essere adeguatamente motivata.

(...)

Art. 10
Tempi di realizzazione e penalità
(oggetto di contrattazione)

1. Qualora durante le procedure per l'affidamento di lavori si verifichino *ritardi che comportino disservizi o perdita di finanziamenti o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.*
2. Qualora si verifichino dei ritardi in sede di esecuzione, con esclusione di quelli derivanti dalle cause previste dall'articolo 120, comma 1, del Codice, l'incentivo riferito alla direzione lavori ed al RUP ed ai loro collaboratori è ridotto di una quota come determinata nella tabella allegata.
3. Qualora in fase di realizzazione dell'opera non vengano rispettati i costi previsti nel quadro economico del progetto esecutivo, depurato del ribasso d'asta offerto, e l'aumento del costo non sia conseguente a varianti disciplinate dall'articolo 120, comma 1, del Codice (ovvero sia dovuto ad errori imputabili al direttore lavori e suoi collaboratori e al collaudatore), al RUP e ad eventuali responsabili di fase nonché a tutto il personale incaricato per la fase di esecuzione del contratto sarà corrisposto un incentivo decurtato delle percentuali come determinate nella tabella allegata.

Tipologia incremento	Misura dell'incremento	Riduzione incentivo
Tempi di esecuzione	Entro il 20% del tempo contrattuale	5%
	Dal 21% al 40% del tempo contrattuale	15%
	Oltre il 40% del tempo contrattuale	25%
Costi di realizzazione	Entro il 20% dell'importo contrattuale	5%
	Dal 21% al 40% dell'importo contrattuale	15%
	Oltre il 40% dell'importo contrattuale	25%

4. Qualora la realizzazione dell'opera o lavoro, la prestazione del servizio, o la fornitura si arresti per ragioni non dipendenti dal personale incaricato, purché in un momento successivo all'avvio della procedura di affidamento, il compenso incentivante è corrisposto proporzionalmente solo per le attività espletate e certificate dal RUP.

5. La contestazione ai soggetti responsabili dei ritardi o dei maggiori costi sarà effettuata dal dirigente responsabile, in modo tempestivo ed in forma scritta, al verificarsi degli stessi. *La contestazione deve essere riferita a fatti circostanziati ed oggettivamente rilevabili.*

6. Qualora il dirigente responsabile abbia avuto un ruolo all'interno del procedimento, la contestazione dovrà essere *effettuata dal Coordinatore d'area o, nel caso del Coordinatore d'area, dal Segretario.*

7. Non hanno diritto a percepire il compenso incentivante i soggetti incaricati che violino gli obblighi posti a loro carico dalla legge o che, nello svolgimento dei compiti assegnati si rendano responsabili di gravi negligenze, gravi errori od omissioni, che arrechino pregiudizio per l'Amministrazione ovvero determinino l'incremento dei costi contrattuali. Tali mancanze sono attestate dal Dirigente/Responsabile nella scheda di cui all'art. 12, comma 5 del presente Regolamento.

(...)

Art. 12
Ripartizione degli incentivi tra i soggetti destinatari e Liquidazione Incentivi (oggetto di contrattazione)

1. L'incentivo spettante ai componenti del Gruppo di Lavoro è corrisposto dal Dirigente preposto alla struttura competente, previo accertamento positivo delle specifiche funzioni/attività tecniche svolte dai dipendenti incaricati nel rispetto dei tempi prefissati. Tale verifica avviene sulla base di una relazione a lui presentata dal RUP in cui sono specificate le attività svolte per ciascun dipendente assegnatario delle singole attività tenendo conto:

- del rispetto delle tempistiche per la specifica attività;
- della correttezza e completezza dell'attività svolta;
- della professionalità dimostrata nello svolgimento dell'attività;
- del rispetto di obblighi di legge o regolamentari e di diligenza, in assenza del quale gli incentivi non sono oggetto di liquidazione.

2. L'incentivo può essere corrisposto al completamento delle singole fasi funzioni/attività tecniche per come di seguito indicato:

- fino al 30% delle risorse previste ad approvazione del Progetto Esecutivo ovvero ad approvazione del Progetto di fattibilità tecnica ed economica nei casi di equipollenza per come previsto dal Codice dei Contratti per lavori e ad approvazione CSA e atti di gara per servizi e forniture;

- fino al 20% delle risorse previste all'aggiudicazione dei lavori – servizi - forniture;
- fino al 40 % delle risorse previste in ragione degli stati di avanzamento del Lavoro – fornitura – servizio;
- saldo dell'incentivo previsto ad approvazione dello Stato finale e/o atto equipollente del Lavoro – Servizio – Fornitura.

3. Nel caso in cui un'attività sia condotta da più figure, il Dirigente/Responsabile competente è tenuto a pesare l'apporto di ciascun soggetto coinvolto nella stessa attività e ad indicare, all'interno della percentuale assegnata, le quote da attribuire a ciascuno.
4. Ai fini della distribuzione degli incentivi, il Dirigente/Responsabile competente compila una scheda individuale per ciascun soggetto destinatario dell'incentivo, nella quale sono indicati gli elementi di cui al punto 1 del presente articolo e la misura dell'incentivo da liquidare.
5. Considerato che il limite massimo dell'incentivo, essendo rapportato ad un'annualità, è apposto non solo alla misura dell'incentivo del singolo incarico, ma anche alla sommatoria degli incentivi relativi agli incarichi eseguiti, anche parzialmente, nel corso dell'anno, l'eventuale eccedenza dello stesso rispetto al limite normativo *per ciascun incaricato* costituisce economia acquisita definitivamente al bilancio dell'ente e non redistribuibile al personale destinatario dell'incentivo né, tanto meno, alla medesima unità di personale nell'anno successivo a quello di esecuzione dell'incarico. La determinazione di liquidazione degli incentivi relativi alle prestazioni di cui al presente Regolamento, pertanto, dovrà essere assunta entro l'anno di maturazione delle stesse ad esclusione delle prestazioni concluse nel mese di dicembre la cui determinazione dovrà essere assunta entro gennaio dell'anno successivo.
6. Ai fini della liquidazione le prestazioni sono da considerarsi rese:
   a) per la direzione lavori, con l'emissione del certificato di ultimazione lavori;
   b) per il collaudo tecnico-amministrativo, con l'emissione del certificato di collaudo finale, ovvero del certificato di regolare esecuzione o del certificato di conformità, nei casi previsti dalla normativa;
   c) per la programmazione della spesa per investimenti, con l'emanazione del relativo provvedimento;
   d) per la verifica dei progetti, con l'invio al RUP della relazione finale di verifica;
   e) per le procedure di bando, con la pubblicazione del provvedimento di efficacia dell'aggiudicazione;
   f) per l'esecuzione dei contratti in caso di forniture e servizi, con l'espletamento delle verifiche periodiche;
   g) per il collaudo statico, con il deposito del certificato;
   h) per il RUP, all'approvazione del collaudo o della regolare esecuzione.

(...)

SEZIONE II – AFFIDAMENTI DI LAVORI

Art. 16
Pesatura degli incentivi
(oggetto di contrattazione)

1. La disciplina dell'incentivazione è applicabile alle procedure relative ai lavori, come disciplinata dall'art. 45, dall'Allegato I.10 del Codice dei Contratti e dal presente Regolamento.
2. La percentuale massima degli incentivi spettanti al personale impegnato nelle attività tecniche è graduata come segue:

IMPORTO posto a base della procedura	PERCENTUALE
LAVORI	
Da € 40.000,01 a € 3.000.000,00	2%
Per la parte eccedente € 3.000.000,01 fino a € 5.000.000,00	1,80%

IMPORTO posto a base della procedura	PERCENTUALE
Per la parte eccedente € 5.000.000,01 fino a € 7.000.000,00	1,60%
Per la parte eccedente € 7.000.000,01 fino a € 10.000.000,00	1,40%
Per la parte eccedente Oltre € 10.000.000,01	1,20%

Prospetto di calcolo

base di gara	scaglioni	%	Incentivo per scaglioni
fino a € 3 mln	3.000.000,00	0,02	fino a 60.000,00
da € 3mln a € 5 mln	2.000.000,00	0,018	fino a 96.000,00
da € 5mln a € 7 mln	2.000.000,00	0,016	fino a 128.000,00
da € 7mln a € 10 mln	3.000.000,00	0,014	fino 170.000,00
oltre 10 mln		0,012	

Art. 17
Ripartizione degli incentivi tra le attività (oggetto di contrattazione)

1. La ripartizione degli incentivi tra i componenti del gruppo di lavoro di cui all'art. 4 del presente Regolamento avviene frazionando il budget complessivo in quote individuate in relazione alle singole attività oggetto di incentivazione, come da tabella seguente.

OPERE E LAVORI					
Prestazioni/incarichi			Percentuali		
Funzioni di Responsabile unico del progetto (RUP) (*)	Responsabile di procedimento per la fase di programmazione (*)	a	45%		2%
	Funzioni di Responsabile unico del progetto RUP	b			25%
	Responsabile di procedimento per la fase di affidamento (*)	c		7%	10%
	Predisposizione dei documenti di gara (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: redazione disciplinare, modulistica e lettere d'invito, verifiche requisiti) (*)	d		3%	
	responsabile di procedimento per la fase di esecuzione (*)	e			8%
Collaborazione alle attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento		f	30%		
f1	collaborazione alle attività tecniche relative all'intervento (es relazione: CSA, computi metrici, cronoprogrammi, DIP, rendicontazione tecnica, implementazione piattaforma informatica ad-hoc ecc..)				5%
f2	collaborazione alle attività amministrative relative all'intervento (es redazione schemi di contratto, predisposizione atti amministrativi, adempimenti di cui al D.Lgs 33/2013 obblighi di pubblicazione,rendicontazione amministrativo-contabile, implementazione piattaforme informatiche ecc: (appalti/concorsi, rilasci, stima, visto, regis, , ecc..)				5%
Progettazione (livello unico)	Prog. Fattibilità tecnica Economica	g	10%		4%
	Progetto Esecutivo	h			6%
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione		i	5%		5%
Verifica del progetto ai fini della validazione		l	5%		5%
Ufficio Direzione lavori		m	20%		
m.1	Direttore dei Lavori				14%
m.2	Direttore operativo				4%
m.3	Ispettore di cantiere				2%
Certificato di Regolare Esecuzione e/o collaudo tecnico amministrativo		n	5%		2%
Collaudo Statico		o			3%
			TOTALE		100%
[*] Nel caso di mancata nomina del Responsabile per singola fase, le relative percentuali saranno riconosciute al RUP					
Nel caso in cui i ruoli di cui le figure contrassegnate con le seguenti lettere g,h,i,l,m,n,o vengano affidate a personale esterno all'organico dell'amministratore, le percentuali verrano ripartite tra il Rup, responsabili di fase se nominati e collaboratori amministrativi e tecnici di cui al punto f					

Fasi per la liquidazione dell'incentivo			
Fase approvazione progettazione	Fase aggiudicazione	Fase esecuzione	Fase stato finale e equipollente
2%			
8%	5%	10%	2%
	7%		
	3%		
		3%	1%
3%	3%	3%	1%
4%			
6%			
		5%	
5%			
		18%	2%
			2%
			3%
FINO AL 30%	FINO AL 20%	FINO AL 40%	SALDO FINALE

2. Qualora non vengano nominati i responsabili di procedimento per le fasi di programmazione, progettazione ed esecuzione e/o un responsabile di procedimento per la fase di affidamento, la relativa quota di incentivo è attribuita al RUP.

3. Fatto salvo quanto previsto dal comma precedente, nel caso in cui i ruoli di cui alle figure contrassegnate con le seguenti lettere ***g, h, i, l, m, n, o*** vengano affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, le percentuali verranno ripartite tra il Rup, Responsabili di fase - se nominati - e collaboratori amministrativi e tecnici di cu al punto ***f***.
4. Nel caso in cui il Direttore dei lavori non si avvalga del Direttore Operativo e dell'Ispettore di cantiere, o di uno di essi, la rispettiva percentuale spettante a tali incarichi, sarà assegnata al Direttore lavori, considerato che tali attività dovranno comunque essere svolte dallo stesso.
5. Nel caso in cui sia ammesso un solo livello di progettazione PTFE o Esecutivo, la percentuale destinata al livello di progettazione omesso dovrà incrementare l'altra fase della progettazione da redigere.
6. In assenza di collaboratori o altre figure richieste per l'attività specifica, l'intera quota dell'incentivo è corrisposta, ricorrendone i presupposti, al responsabile dell'attività.

SEZIONE III - AFFIDAMENTI DI SERVIZI E FORNITURE

Art. 18
Affidamenti di servizi e forniture oggetto di incentivazione
(oggetto di contrattazione)

1. La disciplina dell'incentivazione è applicabile alle procedure relative a servizi e forniture solo nei casi in cui il RUP è soggetto diverso dal DEC.
2. È possibile nominare il DEC - e quindi riconoscere l'incentivo per le funzioni tecniche - solo nei seguenti casi:
a) interventi particolarmente complessi sotto il profilo tecnologico;
b) prestazioni che richiedono l'apporto di una pluralità di competenze;
c) interventi caratterizzati dall'utilizzo di componenti o di processi produttivi innovativi o dalla necessità di elevate prestazioni per quanto riguarda la loro funzionalità;
d) per ragioni concernenti l'organizzazione interna alla stazione appaltante, che impongano il coinvolgimento di unità organizzativa diversa da quella cui afferiscono i soggetti che hanno curato l'affidamento.
3. Fatto salvo quanto previsto al comma 1, per gli affidamenti di forniture è riconosciuto l'incentivo per le funzioni tecniche soltanto nei casi in cui l'importo posto a base della procedura è superiore a € 500.000

Art. 19
Definizione della misura incentivante
(oggetto di contrattazione)

1. La disciplina dell'incentivazione è applicabile alle procedure relative ai lavori, come disciplinata dall'art. 45, dall'Allegato I.10 del Codice dei Contratti e dal presente Regolamento.
2. La percentuale massima degli incentivi spettanti al personale impegnato nelle attività tecniche è graduata come segue:

IMPORTO posto a base della procedura	PERCENTUALE
SERVIZI	
Da € 40.000,01 a € 3.000.000,00	2%
Per la parte eccedente € 3.000.000,01 fino a € 5.000.000,00	1,80%
Per la parte eccedente € 5.000.000,01 fino a € 7.000.000,00	1,60%

IMPORTO posto a base della procedura	PERCENTUALE
Per la parte eccedente € 7.000.000,01 fino a € 10.000.000,00	1,40%
Per la parte eccedente Oltre € 10.000.000,01	1,20%

IMPORTO posto a base della procedura	PERCENTUALE
FORNITURE	
Da € 500.000,01 a € 3.000.000,00	2%
Per la parte eccedente € 3.000.000,01 fino a € 5.000.000,00	1,80%
Per la parte eccedente € 5.000.000,01 fino a € 7.000.000,00	1,60%
Per la parte eccedente € 7.000.000,01 fino a € 10.000.000,00	1,40%
Per la parte eccedente Oltre € 10.000.000,01	1,20%

Prospetto di calcolo

base di gara	scaglioni	%	Incentivo per scaglioni
fino a € 3 mln	3.000.000,00	0,02	fino 60.000,00
da € 3mln a € 5 mln	2.000.000,00	0,018	fino 96.000,00
da € 5mln a € 7 mln	2.000.000,00	0,016	fino 128.000,00
da € 7mln a € 10 mln	3.000.000,00	0,014	fino 170.000,00
oltre 10 mln		0,012	

Art. 20
Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro
(oggetto di contrattazione)

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per funzioni/attività tecniche relative a servizi e forniture sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche mansioni da svolgere.

2. La ripartizione dovrà essere effettuata sulla base dei coefficienti riportati nello schema sottostante.

SERVIZI E FORNITURE (solo in caso di nomina DEC)					
Prestazioni/incarichi			Percentuali		
Funzioni di Responsabile unico del progetto (RUP) [*]	Responsabile di procedimento per la fase di programmazione [*]	a	45%		2%
	Funzioni di Responsabile unico del progetto RUP	b			25%
	Responsabile di procedimento per la fase di affidamento [*]	c		7%	10%
	Predisposizione dei documenti di gara (a titolo esemplificativo ma non esaustivo: redazione disciplinare, modulistica e lettere d'invito, verifiche requisiti [*]	d		3%	
	responsabile di procedimento per la fase di esecuzione [*]	e			8%
Collaborazione alle attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento		f	18%		
A1	collaborazione alle attività tecniche relative al servizio e/o fornitura (es: relazione, CTP, computi metrici, cronoprogrammi, rendicontazione tecnica, ecc..)				5%
A2	collaborazione alle attività amministrative relative al servizio e/o fornitura (es: redazione schemi di contratto, predisposizione atti amministrativi, adempimenti di cui al D.Lgs 33/2013 relativi al pubblicazione,rendicontazione amministrativo-contabile, implementazione piattaforme informatiche ecc: agyo&contratti, civilpa, sireg, siope, mpti, ecc...)				5%
Progettazione - Coplanari speciali d'appalto		g	14%		12%
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione (se soggetto diverso da RUP e DEC)		h	5%		5%
Direzione esecuzione del contratto (DEC)		i	20%		20%
A3	collaboratori del DEC				3%
verifica di conformità		l	8%		5%
			TOTALE		100%
[*] Nel caso di mancata nomina del Responsabile per singola fase, le relative percentuali saranno riconosciute al RUP					
Nel caso in cui i ruoli di cui le figure contrassegnate con le seguenti lettere g, h,i, vengano affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, le percentuali verranno ripartite tra il Rup, responsabili di fase se nominati e collaboratori amministrativi e tecnici di cui al punto f					

Fasi per la liquidazione dell'incentivo			
Fase approvazione CSA e atti di gara	Fase aggiudicazione	Fase esecuzione	Fase stato finale e collaudo
2%			
8%	5%	15%	2%
	7%		
	3%		
		7%	1%
3%	3%	3%	1%
12%			
		5%	
		15%	13%
			5%
FINO AL 20%	FINO AL 20%	FINO AL 40%	SALDO FINALE

2. Qualora non vengano nominati i responsabili di procedimento per le fasi di programmazione, progettazione ed esecuzione e/o un responsabile di procedimento per la fase di affidamento, la relativa quota di incentivo è attribuita al RUP.

3. Fatto salvo quanto previsto dal comma precedente, nel caso in cui i ruoli di cui le figure contrassegnate con le seguenti lettere ***g, h, i*** vengano affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, le percentuali verranno ripartite tra il Rup, Responsabili di fase - se nominati - e collaboratori amministrativi e tecnici di cu al punto ***f***.

4. Nel caso in cui il DEC non si avvalga di collaboratori, la rispettiva percentuale spettante a tali incarichi, sarà assegnata al DEC.

5. In assenza di collaboratori o altre figure richieste per l'attività specifica, l'intera quota dell'incentivo è corrisposta, ricorrendone i presupposti, al responsabile dell'attività.

ALLEGATO A
(stralcio parte economica CCI 2024-2026)

(...)

IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 15

Risorse finanziarie

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalle risorse finanziarie indicate **nell'allegato "A" e quantificate per l'anno 2024 in € 1.331.361,91 (ovvero comprensivo delle risorse di cui all'art.79, comma 2 CCNL 16/11/2022 ex all'art. 67, comma 3, lett. c - ex art. 15, comma 1, lett. K di € 345.064,85 pari ad € 1.698.026,76); come risultante dalla determina del Responsabile del Settore** ***D.D. n. 1965 dell'8 luglio 2024 e n. 2610 del 13 settembre 2024*****.**
2. Le risorse finanziarie, sopra richiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.C.I.
3. **Le risorse "stabili" residue, ammontanti ad € 720.984,55 (€ 1.331.361,91 - € 610.377,36)** già decurtate delle somme di € **610.377,36** destinate per:
   a) differenziale stipendiale/progressioni economiche;
   b) indennità di comparto;
   c) indennità personale educativo asili nido;
   d) riclassificazione vigilanza.
   oltre alle risorse variabili corrispondenti ad **€ 21.600,00** danno un **TOTALE RISORSE pari ad € 1.331.361,91 (€ 1.698.026,76. Comprensivo delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c - ex art. 15, comma 1, lett. K - pari ad € 345.064,85)** 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 organizzativa ed individuale.**

Art. 16

Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale

(art. 7 comma 4 lett. b) CCNL 16/11/2022)

1. Una quota prevalente del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale
2. L'erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e smi, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione, secondo il sistema di valutazione adottato nell'Ente, nel rispetto delle relazioni sindacali previste dal vigente CCNL e dal presente CCI.
3. I compensi per la incentivazione della performance individuale ed organizzativa sono articolati nelle seguenti modalità:

- Incentivi per la realizzazione degli obiettivi di settore e/o dell'ente e/o per il raggiungimento di parametri di virtuosità e/o per il giudizio positivo degli utenti (performance organizzativa), cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e/o della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente, previste dal sistema di valutazione e/o dei giudizi positivi degli utenti sulla qualità dei servizi erogati. Sono assegnati in misura corrispondente al punteggio assegnato dal Nucleo e sulla base dell'area professionale di inquadramento (per come indicato dalla tabella di cui al successivo comma 4 del presente articolo);
- Incentivi per la realizzazione degli obiettivi individuali formalmente assegnati a tutti i dipendenti dai dirigenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del Nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli dirigenti. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel POP (Piano degli

Obiettivi e delle Performance) al dirigente, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (cd performance individuale). L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti si realizza sulla base dell'area professionale di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 6 del presente articolo), integrata dal rilievo dell'obiettivo (per come indicato dalla tabella di cui al successivo comma 4 del presente articolo);

4. Le risorse destinate dalla contrattazione integrativa, nell'ambito del fondo per le risorse decentrate, alla incentivazione della performance individuale e organizzativa sono assegnate ai singoli Settori in proporzione al numero dei dipendenti assegnati allo stesso alla data dell'1/01 di ciascun anno ed alle rispettive aree professionali di inquadramento, secondo la seguente tabella di equivalenza:
   Area degli Operatori: 0,95
   Area degli Operatori Esperti: 1,03 (media B1- B3: 1,00 - 1,06)
   Area degli Istruttori: 1,13
   Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni: 1,32
   Dove, ponendo pari a 1,00 il valore tabellare base più piccolo dello stipendio di ingresso relativo all'Area degli Operatori Esperti calcolato con riferimento a 13 mensilità, tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari delle altre Aree superiori per il suddetto valore-base dell'Area degli Operatori Esperti. I valori tabellari sono desunti dal CCNL in vigore.
5. Il Nucleo di Valutazione definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi, anche tenendo conto delle specifiche relazioni prodotte dai Dirigenti, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati. I compensi saranno erogati in misura proporzionale al punteggio ricevuto ovvero sulla base delle fasce indicate nella metodologia di valutazione della performance adottata nell'Ente
6. Le economie derivanti dalla applicazione del precedente comma sono ripartite nello stesso anno, proporzionalmente, tra i dipendenti.
7. La valutazione è effettuata dal Dirigente, anche su proposta del titolare di posizione organizzativa, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione adottata. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs. n. 150/2009 per come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal dirigente ovvero dal titolare di posizione organizzativa, in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale.
8. Non si dà luogo alla erogazione dei compensi di cui al comma 3 del presente articolo in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla sospensione dal servizio per oltre 30 giorni.
9. I compensi sono corrisposti ai lavoratori interessati a conclusione della valutazione annuale delle prestazioni e dei risultati. La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, è data dai seguenti fattori indicati nella vigente metodologia di valutazione adottata dall'Ente:

- 60% per i **risultati raggiunti** (parte I della scheda di valutazione);
- 30% per i **comportamenti organizzativi** (parte II della scheda valutazione);
- 10% in base alla **valutazione assegnata al Dirigente della struttura organizzativa di riferimento** (vedasi: parte III della scheda di valutazione).

10. In caso di mobilità intersettoriale in corso d'anno, la valutazione spetta ai dirigenti dei Settori ove il dipendente ha prestato funzionalmente servizio, per il corrispondente periodo, con calcolo del punteggio proporzionato alle valutazioni da ciascuno espresse.
11. L'importo massimo da erogare individualmente per tale istituto non può superare il limite dell'importo contrattuale massimo previsto per la retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni.
12. Il dipendente interessato, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla sottoscrizione della scheda per ricevuta, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al dirigente che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il dirigente, esaminato il ricorso e le valutazioni di merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5

(cinque) giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. È fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

13. Il personale in part time e/o i dipendenti che nel corso dell'anno sono stato impegnati in più strutture e/o sono cessati dal servizio partecipano in misura proporzionale alla durata ridotta dell'impegno richiesto.

14. **Le risorse che alimentano i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono quantificate per l'anno 2024 in complessivi € 378.003,64 (compresa la quota del differenziale premio individuale) oltre eventuali somme del salario accessorio non utilizzate e non attribuite per gli altri istituti che vengono destinate a remunerare il fondo complessivo la performance organizzativa e individuale.**

Art. 17
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. 80, comma 2 del CCNL16/11/2022, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. Ai sensi dell'art. 81, comma 2 del CCNL, la misura di detta maggiorazione viene fissata in misura pari al 20% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma1.
3. In applicazione dei commi 1 e 2, si stabilisce altresì che la **percentuale** massima di personale nella fascia valutativa più elevata a cui tale maggiorazione può essere attribuita **è del 25%** del personale **e che le risorse finanziarie a tal fine destinate ammontano per l'anno 2024 ad € 87.231,61,**
4. Il valore medio pro-capite assoluto è calcolato sommando tutti i **valori delle premialità** positive conseguite dai dipendenti (escludendo il personale valutato negativamente) e dividendo la somma per il numero del personale che ha ottenuto positiva valutazione per ottenere il valore medio pro-capite.

Art. 18
Retribuzione di risultato dell'Area dei Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione

1. La retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione è correlata al raggiungimento annuale degli obiettivi formalmente assegnati con il Piano degli obiettivi e delle *perfomance*, accertato al completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento e secondo quanto stabilito dal relativo sistema di misurazione e valutazione previsto nell'Ente.
2. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le E.Q. previste nell'Ente, viene destinata una quota pari al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime E.Q..
3. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente, nell'ambito di un range compreso tra un valore minimo - non inferiore al 15% delle risorse a tal fine destinate e al di sotto del quale la valutazione è da intendersi negativa e non dà luogo ad alcuna remunerazione - ed un valore massimo, che dà luogo al riconoscimento della retribuzione di risultato nella misura massima ammissibile, sulla base delle fasce di punteggio predeterminate dal sistema di misurazione e valutazione della performance.
4. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di Elevate Qualificazioni ivi compresi i compensi per gli avvocati e l'incentivazione delle funzioni tecniche, superino su base annua l'ammontare di euro 10.000, la retribuzione di risultato è ridotta del 50%, nel caso di compensi superiori a 20.000 euro annui è ridotta del 70%.
5. Nel caso in cui la somma delle indennità spettanti, ai sensi dei precedenti commi, sia di importo inferiore alla quota stabilita al comma 2, i risparmi verranno erogati, proporzionalmente, a saldo tra gli aventi diritto, fino a completa distribuzione del fondo a ciò destinato con erogazione, proporzionalmente, a saldo fra tutte le posizioni assegnate.

Art. 19
Progressione economica all'interno delle aree
(Artt. 14-92-96-102-106 CCNL 16/11/2022)

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di appartenenza, l'art. 14 del CCNL del 16/11/2022 prevede l'attribuzione, nel corso della vita lavorativa del dipendente, di uno o più differenziali stipendiali di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stesso stipendio nella misura annua lora e nel numero massimo determinati - per ciascuna area - nella tabella A) dello stesso CCNL.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" si configura come progressione economica all'interno dell'Area ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del D.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori.
3. All'interno di ciascuna area **il differenziale stipendiale** si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
4. Il differenziale stipendiale, nel limite delle risorse effettivamente disponibili e annualmente definite in sede di contrattazione integrativa, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti con contratto a tempo indeterminato e per un importo pari a **non oltre il 50% della spesa degli aventi diritto** e viene attribuito secondo i criteri e le modalità specificate all'art. 14 comma 2 del CCNL del 16/11/2022.
5. I criteri di valutazione e selezione, riportati nell'apposita **Scheda allegata** al presente CCI sono i seguenti:
   a. **Valutazione individuale: 60 punti** (totale dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance dell'ultimo triennio precedente l'attivazione dell'istituto (riferita all'ultimo dato disponibile alla data di attivazione del differenziale stipendiale - Esempio punteggio max 300 x 0,20 a punto = 60 punti);
   b. **Esperienza maturata**: **40 punti**, di cui max 30 punti per anzianità di servizio nella PA (1 per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi) e max 10 punti per anzianità nell'Area (1 per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi), maturate al 31 dicembre dell'anno precedente alla data di attivazione del differenziale stipendiale;
   c. **Punteggio aggiuntivo**: al personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui ai precedenti punti sub a) e b).

   Entreranno in graduatoria i dipendenti che avranno conseguito un punteggio minimo nella scheda di 60/100 (centesimi).

6. Possono partecipare alla presente procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi **2 anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Nel caso alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Qualora all'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.
7. La valutazione viene effettuata dal dirigente del Settore di assegnazione del dipendente al 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione del differenziale stipendiale. Il dipendente interessato, entro 5 giorni dalla ricezione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al dirigente che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il dirigente, esaminato il ricorso e le valutazioni in merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle

selezioni per il differenziale stipendiale previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

8. I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere di cui al precedente comma 5 sono, nell'ordine:
   a) valutazione della *performance* più alta;
   b) maggiore anzianità di servizio;
   c) minore età.
9. La progressione economica è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 CCNL.11.2022 ed **è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo**.
10. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.
11. Per l'anno 2024 viene prevista l'attribuzione di un DIFFERENZIALE STIPENDIALE di importo determinato per Area professionale, come nella seguente tabella:

BASE DI CALCOLO DIFFERENZIALI STIPENDIALI 2024 CCNL 16/11/2022

categ./area	DIFFERENZIALI	AVENTI DIRITTO	COSTO ANNUO	N° UNITA' A SELEZIONE	COSTO DIFFERENZIALE
A/OPERATORI	€ 550,00	5	€ 2.750,00	3	€ 1.650,00
B/OPERATORI ESPERTI	€ 650,00	16	€ 10.400,00	8	€ 5.200,00
C/ISTRUTTORI	€ 750,00	42	€ 31.500,00	21	€ 15.750,00
D/FUNZIONARIO ED E.Q.	€ 1.600,00	27	€ 43.200,00	14	€ 22.400,00
		90	€ 87.850,00	46	€ 45.000,00

Tale istituto per l'anno 2024 **viene finanziato** con un importo pari ad **€ 45.000,00.**

Art. 21
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 in relazione al grado di incidenza di cui al comma 3 lettere a) e b) sarà pari: ad € **4,00**. Nel caso di servizio prestato parzialmente all'esterno l'importo dovrà essere riproporzionato in misura corrispondente.

Totale complessivo € 30.000,00

La liquidazione dell'indennità, essendo legata alla effettiva presenza in servizio, avverrà a consuntivo d'anno e dovrà essere certificata dal *Dirigente di Settore* 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.

SI CONVIENE:

1) **Fattori di disagio:**

Essendo il **disagio** una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa (di natura spaziale, temporale, strumentane ecc.), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

a disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno;

b) improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività;

c) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato;

d) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile nalle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale;

e) disagio connesso alla disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi necessari al funzionamento del servizio;

f) _____

2) **Fattori di rischio:**

I fattori rilevanti di rischio sono: utilizzo di materiali(agenti chimici-biologici-fisici-radianti-gassosi-conduzione di mezzi meccanici/elettrici/a motore- uso di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni); attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive, in condizioni potenzialmente insalubri di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

3) **Fattori del maneggio valori:**

I fattori del maneggio valori sono: dipendenti adibiti in via continuativa, per l'espletamento delle mansioni di competenza, a funzioni che comportano necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante), Agente contabile/***Sub agente*** -

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- Dai rendiconti annuali resi dagli Agenti contabili, ***da cui emergono i giorni di maneggio valori;***
- Dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 22
Indennità per specifiche e particolari responsabilità
Art. 84 CCNL 16/11/2022

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale menzionante i compiti medesimi , in capo al personale delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed E.Q. - quest'ultimo che non risulti titolare d'incarico di Elevata Qualificazione - è attribuita una indennità di un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed E.Q.

2. L'indennità per specifiche responsabilità viene attribuita ed erogata, avuto riguardo alle indicazioni, in via esemplificativa e non esaustiva, riportate dall'art.84 CCNL 16.11.2022 per specifiche responsabilità legate all'esercizio dei seguenti compiti:

a. digitalizzazione ed innovazione tecnologica: progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici: fino a € 1.500,00;
b. responsabile di Ufficio: € 1.500,00;
c. responsabile di procedimenti complessi di tipo tecnico o amministrativo-contabile: € 800,00;
c.1 responsabile del coordinamento di altro personale: € 800,00;
d. responsabile dell'attuazione del GDPR, responsabile della tenuta del protocollo informatico, della gestione dei flussi documentali e degli archivi informatici: € 800,00;
e. qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale: € 500,00.

4. La somma assegnata per l'anno 2024 per remunerare la presente indennità è pari ad **€ 81.200,00.**
5. In sede di liquidazione eventuali somme eccedenti saranno portate a incremento del budget destinato alla produttività collettiva/individuale del Settore di riferimento.
6. Al personale in servizio part-time tale indennità compete in misura proporzionale oraria parametrata al servizio prestato.

Art. 23
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 € 13,00 per 12 ore in giornata feriale. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità ricadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79.
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 8 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.**

Le Aree/Servizi interessati al presente istituto sono:

1) Polizia Municipale; 2) Politiche Sociali; 3) Gestione Territorio; 4) Protezione Civile.

Le risorse per la remunerazione della indennità di reperibilità sono quantificate in € 45.000,00.

Art. 24
Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno
(art. 24 comma 5 CCNL 14/09/2000 – art. 14 CCNL 5/10/2001)

1. E' assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, così come modificato dall'art. 14 del CCNL del 05/10/2001.
2. Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in **€ 25.000,00.**

Art. 25
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 finanziate 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 **€ 345.064,85**, saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.-

Art. 26
Messi Notificatori

1- In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f), ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al **50** % 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.

(...)

SEZIONE SPECIALE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 1
Indennità di funzione
Art. 97 CCNL 16/11/2022

8. Gli enti **possono** erogare al personale inquadrato nell'area degli istruttori e nell'area dei funzionari e di E.Q., che non risulti incaricato di E.Q., una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
9. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinata, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, elevabili fino a un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari e nella E.Q. da corrispondere per dodici mensilità.
10. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.
11. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 del CCNL.
12. L'indennità di cui al presente articolo:
    a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5;
    b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
    c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
    d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
    e) è cumulabile con compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di quest'ultimi;
    f) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 84 del CCNL per specifiche responsabilità.
13. Dette responsabilità dovranno essere valutate ed attestate, sotto la propria responsabilità, dal Comandante di P.L., che ne formalizzerà la descrizione con apposito provvedimento con il quale ne determinerà l'attribuzione.
14. L'indennità verrà attribuita a partire dal mese di gennaio di ogni anno sulla base della citata e motivata determina del Comandante, nella seguente misura:
    a) Funzionario Responsabile di sezione e/o del coordinamento di personale: € 1.500,00;
    b) Istruttore Responsabile di procedimenti complessi o del coordinamento di altro personale di apri livello: € 800,00.

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € 8.800,00.

Art. 2
Turnazioni
Art. 30 CCNL 16/11/2022

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
    a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
    b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
    c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Il personale in turnazione deve essere informato entro l'ultima settimana del mese precedente della turnazione programmata per il mese successivo.
6. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
   a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. **74, comma 2, lett. c) del CCNL 16/11/2022;**
   b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. **74, comma 2, lett. c) del CCNL 16/11/2022 ;**
   c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. **74, comma 2, lett. c)** del CCNL 16/11/2022.
   d) **turno festivo infrasettimanale: maggiorazione 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c)** del CCNL 16/11/2022 **oppure equivalente ore di riposo compensativo (opzione lasciata al dipendente).**
7. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL.
9. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21/5/2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
10. Nel caso di prestazione lavorativa resa in giornata festiva infrasettimanale il lavoratore potrà fruire di un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno, il cui onere, in tal caso, resta comunque computato figurativamente a carico del Fondo.

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € 95.000,00.

Art. 3
Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
Art. 98 CCNL 16/11/2022

I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

a. contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
b. finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/02/2018;
c. erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 4
Indennità di servizio esterno
Art. 100 CCNL 16/11/2022

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presenta articolo:
   a. è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL;

b. è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
c. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
d. è cumulabile con compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di quest'ultimi;
e. non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 84-bis. CCNL 16/11/2022;

4. Tale indennità spetta, previa attestazione del Responsabile dell'area con conseguente carico di responsabilità, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata a consuntivo dell'anno di riferimento. ***Nel caso di servizio prestato parzialmente all'esterno l'importo dovrà essere riproporzionato in misura corrispondente.***

Le parti stabiliscono che **l'importo giornaliero** da assegnare al personale interessato, sarà pari ad **€ 4,00.**

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al presente articolo, sono quantificate in € 25.000,00.

Art. 5
Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato
Art. 56-ter CCNL 21/05/2018

Le parti, per quanto attiene agli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 56, ter, del CCNL 21/05/2018 finanziati esclusivamente con risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, rimandano l'applicazione del presente istituto alle norme regolamentari adottate in materia dall'Ente.

DICHIARAZIONE A VERBALE 1

UIL CISL CGIL e RSU chiedono l'attivazione dell'istituto di welfare previsto all'art. 82 del CCNL 16/11/2022 – in particolare il finanziamento, con fondi di bilancio, per la stipula di una polizza sanitaria integrativa per tutti i dipendenti.



ALLEGATO "B"

FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE

ANNO 2024

Sintesi della COSTITUZIONE del fondo

(riferimento DD.DD. n. 1965 dell' 8 luglio 2024 e n° 2610 del 13 settembre 2024)

Questa sezione è dedicata alla sintesi del fondo sottoposto a certificazione :

a) ***I.U.C. Importo Unico Consolidato - Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità in : € 1.551.384,40 (€ 1.748.224,61 a detrarre € 196.840,21 (Riduzione art. 23 D.L. 75/2017. Analogo importo del Fondo anno 2017);***
b) ***Riduzione per fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni (E.Q) in: - € 362.500,00 (analogo importo destinato anno 2017);***
c) ***Riduzione risorse destinate agli incarichi di Alta Professionalità (art. 32, comma 7 del CCNL del 22/01/2004, 0,20% Monte Salari 2001): - € 22.552,92;***
d) ***Incremento art. 67, comma 2, lett. A) CCNL 21/05/2018: € 28.995,20;***
e) ***Incremento art. 67, comma 2, lett. B) CCNL 21/05/2018: € 27.698,71;***
f) ***Incremento art. 79, comma 1, lett. B) CCNL 16/11/2022: € 36.842,00, di cui destinate al fondo E.Q. € 4.893,08;***
g) ***Incremento art. 79, comma 2, lett. D) CCNL 16/11/2022: € 35.296,56, di cui destinate al fondo E.Q. € 4.687,82;***
h) ***Incremento art. 79, comma 1 bis CCNL 16/11/2022: € 36.197,96 (a regime per l'anno 2024);***

TOTALE PARTE STABILE: € 1.331.361,91.

Risorse aventi carattere di eventualità e variabilità in:
i) ***€ 21.600,00 (articolo 79, comma 2, lett. D CCNL 16/11/202 CCNL Funzioni. Economie distribuzione lavoro straordinario anno 2023);***

TOTALE PARTE VARIABILE: € 21.600,00.

TOTALE RISORSE DECENTRATE ANNO 2024: € 1.331.361,91 (€ 1.698.026,76 Comprensivo delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c - ex art. 15, comma 1, lett. K - pari ad € 345.064,85);

Sintesi della DISTRIBUZIONE del fondo

a) Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa, **importi presunti anno 2024**:

Descrizione	Importo	
Indennità di comparto	118.800,00	SPESA PRESUNTA AL 31/12/2024
Progressioni economiche orizzontali in godimento (DIFFERENZIALE STORICO)	409.500,00	SPESA PRESUNTA AL 31/12/2024
DIFFERENZIALE CCNL 16/11/2022	78.000,00	SPESA PRESUNTA AL 31/12/2024
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	4.077,36	SPESA PRESUNTA AL 31/12/2024
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	0	
Ex VIII qualifica funzionale	0	
Altro (riclassificazione vigilanza e I e II livello)	0	
Totale	**610.377,36**	

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL e di differenziale stipendiale e progressioni economiche orizzontali pregresse (differenziale storico).

b) Destinazioni non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione: **ZERO**;

c) Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo. Vengono regolate dal contratto somme per complessivi **€ 1.087.649,40 (di cui € 345.064,85 art. 79, comma 2 CCNL 16/11/2022, art. 37, comma 3, lett. c - ex art. 15, comma 1, lett. K),** così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno (storico)	95.000,00
INDENNITA' CONDIZIONE LAVORO Indennità di rischio, disagio e maneggio valori (storico escluso vv.uu.)	30.000,00
Lavoro notturno e festivo	25.000,00
Indennità di reperibilità	45.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999) (escluso VV.UU.)	81.200,00
(PERFORMANCE) Produttività di cui all'art. 68 del CCNL 21/05/2018 – ex art. 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	290.772,03
DIFFERENZIALE PREMIO INDIVIDUALE	87.231,61
INDENNITA' DI FUNZIONE P.M. (storico P.M.)	8.800,00
INDENNITA' DI SERVIZO ESTERNO (storico rischio vv.uu.)	25.000,00

DIFFERENZIALI STIPENDIALI (50% aventi diritto)	45.000,00
Totale parziale	**733.003,64**
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 79, comma 2 CCNL 16/11/2022, all'art. 37, comma 3, lett. c - ex art. 15, comma 1, lett. K -	345.064,85
incrementi obbligatori fondo risorse decentrate personale non dirigente da destinare in quota parte al fondo P.O. 34/256 - STABILI -	9.580,91
Totale Fondo da distribuire 2024	**1.087.649,40**

TOTALE FONDO 2024	**1.698.026,76**

*b) un importo, su base annua, pari a lire 82.30 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2016, poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre esclusivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 6; ————— di un importo pari alla differenza tra gli incrementi a regime di cui all'art. 78 (Incremento degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali. Tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data. **	Art. 79, comma 1, let. b), del CCNL 16.11.2022 -- — Art. 79, comma 1, let. d), del CCNL 16.11.2022

Sintesi della DEFINIZIONE delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Descrizione	Importo
Somme non disponibili alla contrattazione decentrata	**610.377,36**
Destinazioni non regolate specificamente dal Contratto	**0,00**
Somme regolate dal contratto decentrato integrativo: di cui € 395.064,85 (somme di cui all'art. 79 ccnl 16/11/2022, all'art. 67, comma 3, lett. c - ex art. 15, comma 1, lett. K -, provenienti da specifiche norme di legge).	**1.087.649,40**
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale Fondo anno 2024	**1.698.026,76**

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dott. Antonino Ferraiolo _____;

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

- Martino Phaedra (Presidente) _____;
- Canino Natale _____;
- Chiaravalloti Antonio _____;
- Chiarella Rosa _____;
- Cuccunato Patrizia _____;
- Gualtieri Pasqualina _____;
- Manfredi Fabio _____;
- Rosi Giuseppina _____;
- Rubino Fernando _____;
- Torchia Antonio Luca _____;
- Santoro Andrea _____;
- Verdoliva Patrizia _____;

Strutture Territoriali, composte dai signori rappresentanti delle seguenti sigle:

- C.G.I.L. F.P.: Antonio Meliti _____;
- CISL-FP: Tommaso Scozzafava _____;
- U.I.L. F.P.L.: Bruno Ruberto _____;
- CSA: Giuseppe Campanaro _____;