COMUNE DI CATANZARO

STIPULA CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PERSONALE DEL COMPARTO NORMATIVO 2023-2025 - ECONOMICO 2023

L'anno **2023**, il giorno **29** del mese **dicembre**, alle ore **12:30,** 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; (Firma acquisita digitalmente)

UIL FPL: Bruno Ruberto;

CSA: Domenico Errigo

LE PARTI

VISTO il nuovo CCNL del personale di comparto del 16/11/2022;

VISTA la Determinazione dirigenziale n. 1153 del 20/04/2023, avente ad oggetto: *"Costituzione Fondo Risorse Decentrate per il personale dipendente non dirigente anno 2023"* – per come integrata con la successiva Determinazione Dirigenziale n. 2701 del 25/09/2023;

VISTE le linee di indirizzo fornite dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 746 del 18/12/2023;

VISTA l'Ipotesi di CCI del personale del comparto, parte normativa 2023-2025 e parte economica 2023, sottoscritta tra le parti in data 27 dicembre 2023, in conformità a quanto previsto dal nuovo CCNL di comparto del 16/11/2022;

VISTO il parere favorevole sulla citata Ipotesi di Contratto Integrativo rilasciato dal Collegio dei Revisori il 28/12/2023 (RG prot. n. 149139 del 28/12/2023);

VISTA la deliberazione adottata in data odierna con la quale, considerata la conformità dell'ipotesi di accordo alle linee di indirizzo fornite con propria precedente deliberazione n. 746 del 18/12/2023 e acquisito il sopra riportato parere del Collegio dei Revisori, la Giunta Comunale ha autorizzato la stipula dell'accordo definitivo;

DEFINISCONO E SOTTOSCRIVONO

IL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DI COMPARTO NORMATIVO 2023-2023 ED ECONOMICO 2023

come appresso trascritto

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Integrativo, ai sensi dell'art. 1 CCNL 16/11/2022, si applica a tutto il personale dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 30/8/2021, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato per la parte economica ha validità fino al 31/12/2023 e per la parte normativa ha validità fino al 31/12/2025 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCI o di norme che risultino incompatibili con il presente.
3. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CCNL.
4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate dallo specifico fondo di produttività, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico – finanziaria dell'Ente.
5. **Per quanto non previsto nel presente CCI, si rinvia al CCNL vigente.**

Art. 2
Servizi minimi essenziali

1. Il presente articolo, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, integrato con l'Accordo del 08.03.2016, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'Ente individua, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti di seguito definiti, tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero.
3. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.

4. L'ente è altresì tenuto a comunicare agli utenti 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero, i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi, garantendo e rendendo nota la pronta riattivazione del servizio quando l'astensione dal lavoro sia terminata.
5. Tale informazione deve avvenire mediante pubblici avvisi con l'indicazione dei modi, dei tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi.
6. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati come di seguito:
   a) **Ufficio Trattamento Economico**, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge: **n. 2 unità (n. 1 Area Istruttore e n. 10 Area Funzionario);**
   b) **Ufficio Protezione Civile**, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime previste con le stesse unità utilizzate nei turni festivi-notturni, da presidiare con personale in reperibilità;
   c) Ufficio di Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di morte**: n. 2 unità (n. 1 Area Funzionario e n. 1 Area Istruttore/Operatore Esperto);**
   d) Servizio di Polizia Municipale, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richieste dall'Autorità Giudiziaria o di pronto intervento: **n. 2 unità (n. 1 Area Funzionario e n. 1 Area Istruttore);**
   e) **Ufficio Tecnico e Acquedotto**, per interventi indifferibili: **n. 2 unità Area Operatore Esperto/Istruttore;**
   f) **Servizi Culturali**, limitatamente alla Biblioteca comunale: **n. 2 unità (n. 1 Area Funzionario e n. 1 Operatore Esperto/Istruttore);**
7. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

Art. 3
Relazioni Sindacali
(Art. 3 CCNL 16/11/2022)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
   - si attua il contemperamento della missione del servizio pubblico con gli interessi dei lavoratori;
   - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
   - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
   - Si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
   a) partecipazione
   b) contrattazione, integrativa, anche a livello territoriale.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
   - **informazione**
   - **confronto**
   - **organismo paritetico di partecipazione**
5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione dei contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs.vo n. 165/2001 e ss.mm.ii. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
6. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti contratti, le quali sono pertanto disapplicate.

Art. 4
Informazione
(Art. 4 CCNL 16/11/2022)

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione dei dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7 comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione, gli atti di organizzazione degli Uffici di cui all'art. 6 del D.Lvo n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni del personale ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto all'informativa alla OO.SS.. **L'informativa deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima della adozione dell'atto;**
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione, oggetto di informazione semestrale, negli Enti in cui non vi sia l'obbligo della costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della banca delle ore, , i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale, nonché il trasferimento a soggetti terzi di attività dell'Ente in assenza di trasferimento di personale.

Art .5
Confronto
(Art. 5 CCNL 16/11/2022)

1 Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo sulle materie rimesse a tale livello di relazione al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7, comma 2, di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2 Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. **L'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta**. Il confronto può anche essere chiesto dall'ente. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3 **Sono oggetto di confronto:**

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
c) l'individuazione dei profili professionali;
d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di E.Q.;
e) i criteri per la graduazione delle E.Q., ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs.vo n. 165/2001;
g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15 comma 7 del CCNL 21/05/2018.
h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
i) negli Enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;
j) i criteri generali sulle modalità attuative del lavoro agile e da remoto;
k) istituzione del servizio mensa o, in alternativa, attribuzione dei buoni pasto;
l) materie individuate ai sensi dell'art. 6 comma 6 (organismo paritetico);
m) criteri per l'effettuazione delle procedure art. 13 comma 7 (norme di primo inquadramento);
n) andamenti occupazionali;

o) linee generali di indirizzo per misure da adottare per la prevenzione delle aggressioni sul lavoro;
p) materie individuate nella Sezione Personale Educativo e Scolastico.

Art. 6
Costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione

1. Per la costituzione ed il funzionamento dell'OPI, si rimanda integralmente a quanto disciplinato e previsto nell'art. 6 del CCNL 16/11/2022.

Art. 7
Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali e non procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui interpretazione risulta oggettivamente non chiara le parti, entro e non oltre **20** giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, si incontrano per definire consensualmente il significato della controversia, nella qualità di unico organo legittimato alla interpretazione autentica.
5. Gli accordi raggiunti e sottoscritti dalle parti, sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del CCI.

Art. 8
Contrattazione integrativa: soggetti e materie. Tempi e procedure.
(Art. 7 e art. 8 CCNL 16/11/2022)

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
   a) La RSU
   b) I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di Area firmatarie del CCNL;
3. I componenti della delegazione trattante di parte pubblica, tra cui è individuato il Presidente, designati dall'organo competente secondo il rispettivo ordinamento.
4. **Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono tutte quelle richiamate nell'art. 7 dello stesso CCNL 16/11/2022.-**

Art. 9
Salute e sicurezza sui posti di lavoro
(D. Lgs.vo n. 81/2008)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.
2. Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
3. La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

Art. 10

Diritto di assemblea
(art. 10 CCNL 16/11/2022)

1. I lavoratori hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione. Detta disposizione vale anche per i dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto.

Art. 11
Formazione e aggiornamento del personale
(Artt. 54 55 e 56 del CCNL 16/11/2022)

2. Nel quadro dei processi di riforma della P.A., elemento essenziale riguarda la formazione del personale attraverso la quale la stessa P.A. svolge un ruolo primario nelle strategie dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia della propria attività.
1. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore **all'1%** del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000 nei limiti ivi previsti.
2. Per quanto non disciplinato nel presente CCI, si richiamano in toto gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16/11/2022.

Art. 12
Lavoro straordinario
art. 32 CCNL 16/11/2022

1. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del dirigente di Settore ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili.
2. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.
3. Il limite massimo annuale individuale di lavoro straordinario può essere superato, per esigenze eccezionali di servizio, debitamente motivate, in relazione all'attività diretta di assistenza agli organi istituzionali, per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico calcolato al 1° gennaio dell'anno di riferimento, assegnati all'Ufficio del Sindaco e all'Ufficio di supporto del Consiglio Comunale.
4. **La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore consecutive - comma 6 art. 32 CCNL 16/11/2022.**

Art. 13
Banca delle ore
Art. 33 CCNL 16/11/2022

1. Nell'ente è istituita la "banca delle ore" nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di **80 ore annue**.
2. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato o in retribuzione o come riposo compensativo, da fruire anche frazionato, non inferiore ad 1 ora, entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.
4. Le eventuali ore accantonate, sono visualizzabili sulla procedura di rilevazione delle presenze consultabile via intranet.
5. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della prestazione resa.

Art. 14

Comitato unico di garanzia e pari opportunità

1. In materia di pari opportunità e mobbing, è costituito il Comitato Unico di Garanzia abilitato, a mente degli artt. 1, 7 e 57 del D Lgs. 165/01, a garantire e vigilare sulle effettive pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.
2. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 04/03/2011 e dall'art. 57 del DLgs 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO. SS. e la RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.
3. Ai sensi di quanto previsto dell'art. 6 comma 8 del Regolamento comunale sull'Ordinamento degli uffici e dei Servizi si dà atto che le attività per il funzionamento dell'Organismo sono svolti dai componenti anche durante l'orario di lavoro, previa acquisizione di formale autorizzazione dal dirigente del settore di assegnazione in relazione e contemperamento alle esigenze organizzative e funzionali della struttura di appartenenza e dello stesso CUG.

TITOLO II

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 "B" e quantificate per l'anno 2023 in €1.369.077,95 (€ 1.690.228,80. 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 - pari ad € 321.150,85); come risultante dalla determina del Responsabile del Settore** ***D.D. n. 1153 del 20 aprile 2023 e n. 2701 del 25 settembre 2023*****.**
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 € 740.044,72 (€ 1.295.163,95 - € 555.119,23)** già decurtate delle somme di € **555.119,23** 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 **€ 73.914,00** danno un **TOTALE RISORSE pari ad € 1.369.077,95 (€ 1.690.228,80. Comprensivo delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c - ex art. 15, comma 1, lett. K - pari ad € 321.150,85)** 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 2023** 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 2023 in complessivi € 405.561,11(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% (il personale beneficiario è quantificato in n° 64 unità su un totale di 256 unita')** del personale e **che le risorse finanziarie a tal fine destinate ammontano per l'anno 2023 ad € 93.591,03,**
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 2023 viene prevista l'attribuzione di un DIFFERENZIALE STIPENDIALE di importo determinato per Area professionale, come nella seguente tabella:

BASE DI CALCOLO DIFFERENZIALI STIPENDIALI 2023 CCNL 16/11/2022

categ./area	DIFFERENZIALI	AVENTI DIRITTO	COSTO ANNUO	N° UNITA' A SELEZIONE	COSTO DIFFERENZIALE
A/OPERATORI	€ 550,00	11	€ 6.050,00	6	€ **3.300,00**
B/OPERATORI ESPERTI	€ 650,00	12	€ 7.800,00	6	€ **3.900,00**
C/ISTRUTTORI	€ 750,00	122	€ 91.500,00	61	€ **45.750,00**
D/FUNZIONARIO ED E.Q.	€ 1.600,00	39	€ 62.400,00	20	€ **32.000,00**
		184	€ 167.750,00	93	€ **84.950,00**

Tale istituto per l'anno 2023 **viene finanziato** con un importo pari ad **€ 85.000,00.**

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 € 35.000,00

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.

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/_____/_____-

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

- Dai rendiconti annuali resi dagli Agenti contabili;
- Dal sistema di rilevazione 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 2023 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 € 44.000,00.

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 **€ 23.000,00.**

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 **€ 321.150,85**, 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.

Art. 27
Orario di lavoro flessibile
Art. 36 CCNL 16/11/2022
(Art. 7 comma 2 lett. p)

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale addetto a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti, quali, ad esempio, educatrici e servizi in turno, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita di (1/2) mezz'ora prima e 1 (una) ora dopo. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. Nella definizione di tale tipologia di orario, si è tenuto conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1 deve essere recuperato nell'ambito dei due mesi successivi a quello di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente del settore presso il quale il dipendente è funzionalmente assegnato.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
   - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
   - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
   - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
   - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
   - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti:

Art. 28
Deroga alla disciplina ordinaria della pausa
(Art. 35 comma 10 CCNL 16/11/2022)

1. Ai lavoratori impegnati nei servizi di Protezione Civile, Vigilanza e Polizia Locale, Biblioteca e Senel caso di prosecuzione del servizio, senza interruzione, nelle ore pomeridiane e/o serali viene riconosciuta una pausa figurativa per la consumazione dei pasti della durata di 10 minuti collocata all'inizio o alla fine del turno, con conseguente attribuzione del buono pasto.

Art. 29
Pagamento istituti contrattuali

1 Il pagamento degli istituti contrattuali disciplinati dal presente CCI, ad eccezione della performance individuale/collettiva (art. 12), della retribuzione di risultato delle E.Q./A.P. (art.14), dell'indennità di responsabilità (art.17), avverrà, da parte del competente Ufficio Trattamento Economico dell'Amministrazione, entro il mese successivo alla scadenza di ogni trimestre solare.

2 Il Dirigente di Settore, cui è funzionalmente assegnato il personale dipendente beneficiario del salario accessorio di cui al comma 1, provvederà alla trasmissione delle relative attestazioni con conseguente carico di responsabilità, entro il giorno 10 del mese successivo al trimestre solare cui si riferiscono gli istituti contrattuali maturati.

3 Nelle materie trattate, la disciplina del Contratto integrativo spiega efficacia anche dopo la sua scadenza e fino alla sottoscrizione del nuovo.

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 € 92.000,00.

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.

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 € 20.000,00.

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.

Letto, confermato e sottoscritto.

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, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

FP CGIL: Antonio Meliti
CISL FP: Tommaso Scozzafava (Firma acquisita digitalmente)
UIL FPL: Bruno Ruberto
CSA: Domenico Errigo

COMUNE DI CATANZARO	
SCHEDA DI SELEZIONE PER RICONOSCIMENTO DIFFERENZIALE STIPENDIALE ANNO 2023	
SETTORE:	
COGNOME E NOME DEL DIPEDENTE:	
AREA PROFESSIONALE DI APPARTENENZA:	
CRITERI DI VALUTAZIONE PER IL PASSAGGIO AL DIFFERENZIALE STIPENDIALE SUCCESSIVO A QUELLO IN GODIMENTO	**PUNTI (espressi in centesimi)**
1) VALUTAZIONE INDIVIDUALE: Incidenza delle valutazioni delle performance del triennio precedente l'attivazione dell'istituto (riferita all'ultimo dato disponibile alla data di attivazione del DIFFERENZIALE STIPENDIALE) - **max 60 punti**	0
*il punteggio viene assegnato sulla base di 0,20 per ogni punto attribuito nella valutazione della performance - esempio punteggio triennio max 300 (100 punti * n°3 anni) x 0,20 a punto = 60 punti*	0
Totale punteggio parametro 1)	**0**
2) ESPERIENZA MATURATA: Incidenza **max 40 punti**	
a) 1 per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi, maturato nella P.A. al 31 dicembre dell'anno precedente alla data di attivazione della selezione: max 30 punti	0
b) 1 punto per ogni anno o frazione di anno superiore ai 6 mesi di anzianità nell'area, maturato al 31 dicembre dell'anno precedente alla data di attivazione della selezione: max 10 ***punti***	0
Totale punteggio parametro 2 (a+b)	**0**
TOTALE PUNTEGGIO*	**0**

Catanzaro,

Il Dirigente del Settore

_____

Per ricevuta
(il dipendente)

**** punteggio minimo previsto per la partecipazione alla selezione 60/100 (centesimi)***

"ALLEGATO "B"

FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE

ANNO 2023

Sintesi della COSTITUZIONE del fondo

(riferimento D.D. n. 1153 del 20 aprile 2023 e n. 2701 del 25 settembre 2023)

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 Posizioni Organizzative ed Alte Professionalità 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;**
g) **Incremento art. 79, comma 2, lett. D) CCNL 16/11/2022: € 35.296,56;**

TOTALE PARTE STABILE: € 1.295.163,95.

Risorse aventi carattere di eventualità e variabilità in:
h) **€ 73.914,00 (articolo 79, comma 5, CCNL 16/11/202 CCNL Funzioni);**

TOTALE PARTE VARIABILE: € 73.914,00.

TOTALE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023: € 1.369.077,95 (€ 1.690.228,80. Comprensivo delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c - ex art. 15, comma 1, lett. K - pari ad € 321.150,85);

Sintesi della DISTRIBUZIONE del fondo

a) Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa, **importi presunti anno 2023**:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	113.674,84
Progressioni economiche orizzontali in godimento	434.657,94
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	5.286,45
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)	1.500,00
Totale	**555.119,23**

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL e di progressioni economiche orizzontali pregresse.

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 **€ 1.135.109,57 (di cui € 321.150,85 artt. 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)	92.000,00
INDENNITA' CONDIZIONE LAVORO Indennità di rischio, disagio e maneggio valori (storico escluso vv.uu.)	30.000,00
Lavoro notturno e festivo	23.000,00
Indennità di reperibilità	44.000,00
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	311.970,08
DIFFERENZIALE PREMIO INDIVIDUALE	93.591,03
INDENNITA' DI FUNZIONE P.M. (storico P.M.)	8.800,00
INDENNITA' DI SERVIZO ESTERNO (storico rischio vv.uu.)	25.000,00
DIFFERENZIALI STIPENDIALI	85.000,00
Totale parziale	**794.561,11**

Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 37, comma 3, lett. c - ex art. 15, comma 1, lett. K -	321.150,85
incrementi obbligatori fondo risorse decentrate personale non dirigente da destinare in quota parte al fondo P.O. 34/256 - STABILI -	9.580,91
incrementi obbligatori fondo risorse decentrate personale non dirigente da destinare in quota parte al fondo P.O. 34/256 - UNA TANTUM -	9.816,70
Totale Fondo da distribuire 2023	**1.135.109,57**

TOTALE FONDO 2023	**1.690.228,80**

*b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 6; ---------- di di un importo pari alla differenza tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (incrementi 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
*5. Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), fermo restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché le risorse di cui al comma 3, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione di cui all'art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita. UNA TANTUM ***	Articolo 79 comma 5 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	**555.119,23**
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).	**1.135.109,57**
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale Fondo anno 2023	**1.690.228,80**