

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI LAMA MOCOGNO GIURIDICO 2023 – 2025

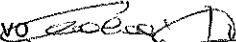
Data 27/12/2023

Delegazione trattante di parte pubblica

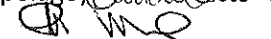
GUALANDI Rag. Katiuscia

ANTONIONI Dr.ssa Annalisa

CIRELLI Geom. Massimiliano

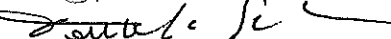
Responsabile del Settore Economico Finanziario/Amministrativo 

Vice Segretario (in convenzione con il Comune di Pievepelago) 

Responsabile del Settore Tecnico 20/12/23 

Delegazione trattante di parte sindacale

Rappresentate CGIL FP Enti Locali MUCCI Silvia 

Rappresentante CISL FP TORRICELLI Sabrina 

SAETTI Alessandra RSU CGIL 

CINTELLI Orfeo RSU CGIL 

MATTIOLI Marco RSU CGIL 

BENEVENTI Mauro RSU CISL 

## Indice generale

1. DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO.
2. CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DE DECENTRATO STABILI E VARIABILI.
3. INFORMAZIONE E CONFRONTO
4. PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE
5. CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI INDIVIDUALI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA.
6. MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE
7. TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
8. DEFINIZIONE DEI VALORI ECONOMICI DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI IN RIFERIMENTO AGLI ART.LI 84 E 84 BIS DEL CCNL 2019-2021.
9. REPERIBILITA'
10. LAVORO A DISTANZA
11. ORARIO DI LAVORO
12. COMPENSI DERIVANTI DA SPECIFICHE NORME DI LEGGE
13. FORMAZIONE
14. FERIE E PERMESSI
15. MENSA
16. SALUTE E SICUREZZA
17. WELFARE INTEGRATIVO
18. CONGEDI ED AGEVOLAZIONI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA
19. AGGRESSIONI AL PERSONALE
20. INDENNITA' ALIAS
21. DISPOSIZIONI FINALI

*Carri*  
*Milano*  
*BH*  
*Alfa*  
*St. O. S. A.*  
*Carri*


### **Art.1. Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2025, per la parte giuridica, mentre la parte economica viene disciplinata con accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo.
2. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. Inoltre, le parti si riservano la possibilità di intervenire per eventuali modifiche e/o integrazioni del CCDI qualora una di esse, con congruo anticipo e con comprovate motivazioni, dovesse richiederlo alla controparte. In tal caso, si riattivano le procedure per la contrattazione decentrata previste dal CCNL vigente sui temi posti all'attenzione della controparte.
3. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutto o specifici punti del presente contratto.
4. I criteri di ripartizione per le risorse sono negoziati con cadenza annuale mediante accordo di ripartizione delle risorse del fondo. L'applicazione del presente contratto giuridico è vincolata all'effettiva disponibilità delle risorse necessarie sul Fondo decentrato e alla compatibilità con l'entità delle risorse messe a disposizione nell'ambito del budget annuale del salario accessorio e tenuto conto dei vincoli di cui al CCNL e delle indennità che vengono riconosciute mensilmente.
5. In sede di definizione dei criteri di ripartizione delle risorse si potranno stabilire eventuali decorrenze differenziate, al fine di rendere coerente il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrato (CCDI) con le contrattazioni precedentemente intervenute.
6. L'Amministrazione fornirà alla parte sindacale i dati relativi ai pagamenti degli istituti previsti nel presente accordo, effettuati secondo quanto definito negli accordi economici annuali di ripartizione del Fondo.
7. Al termine del secondo anno verranno verificati gli effetti dell'applicazione del presente contratto integrativo decentrato per apportare eventuali correttivi.


### **Art. 2. Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie del decentrato stabili e variabili**

1. Il Fondo Risorse Decentrate è costituito come da Tabella Allegata al presente contratto.
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili come da norme contrattuali e quindi:
  - Progressioni Economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018 mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale" comprensivo dell'importo di cui al comma 1-bis dell'art. 79.
  - indennità di comparto;
3. I criteri di ripartizione delle restanti somme verranno definiti in sede di accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo, tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 80, c. 2, lett. g) del CCNL 16.11.2022.


Handwritten signatures and initials on the right margin, including "Cali", "Cali", "BM", "elfo", and "Cali".

  
**Art. 3. Informazione e confronto**


1. La sfera dell'informazione e del confronto si sviluppa secondo i principi di correttezza e buona fede. Fermi restanti gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni vigenti e da quanto previsto dagli art. 4 e 5 del CCNL del 16.11.2022, l'Ente si impegna a fornire agli organismi sindacali firmatari del CCNL e alle RSU, preventivamente e in forma scritta, tutti i documenti e/o informazioni e/o dati utili ad una corretta e completa informazione, propedeutica al confronto e alla contrattazione nelle materie previste dal CCNL, e tutti i documenti inerenti all'attività sindacale.




2. Al fine di rappresentare in maniera esaustiva la qualità del confronto sindacale svoltosi tra le parti, si definisce che, coerentemente con il dettame contrattuale, al termine del confronto verrà redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse specificando se il confronto si chiude con posizioni convergenti o divergenti.

  
**Art. 4. Progressioni economiche all'interno delle aree**


Ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2019-2021, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.




Il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A del CCNL.



A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.



L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" si configura come progressione economica all'interno dell'area e non determina l'attribuzione di mansioni superiori.



L'attribuzione avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 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.

b) E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, 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; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

c) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi;

d) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

L'applicazione di tali regole definite dal CCNL si esplica coi seguenti punti:

- possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori del Comune di Lama Mocogno presenti alla Data del 1° gennaio che non abbiano beneficiato negli ultimi 3 anni di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza della progressione economiche effettuate;
- Il personale assunto tramite mobilità partecipa alla procedura per l'attribuzione delle progressioni orizzontali dopo un anno di servizio nell'Ente, previa acquisizione delle schede di valutazione dell'Ente/Enti di provenienza.
- sono esclusi i dipendenti di categoria D posti in aspettativa a seguito di conferimento di incarichi dirigenziali.

### ***Budget e applicazione del principio della selettività***

Il numero di differenziali attribuibili per ogni area sarà oggetto di contrattazione annuale fissando la percentuale di riferimento.

Al fine di garantire il principio della selettività delle progressioni all'interno delle aree le stesse possono essere riconosciute a non più del 50% degli appartenenti all'area **in possesso dei requisiti** di partecipazione.

Nel caso di un solo dipendente presente in un area in possesso dei requisiti di partecipazione può essere ammesso alla progressione.

**Per l'anno 2023** le parti condividono di **non destinare** alcun budget all'istituto delle progressioni all'interno delle aree per mancanza di un adeguato contingente di personale che matura i requisiti previsti e quindi di equa ripartizione delle risorse.

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" è disposta sulla base di apposita Disciplina allegata al presente contratto.

### **Art. 5. Criteri per l'attribuzione dei premi individuali correlati alla performance individuale e organizzativa**

Ai sensi dell'art. 80 "Fondo risorse decentrate: utilizzo" del CCNL funzioni locali 2019-2021, le risorse rese annualmente disponibili sono destinate anche a:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;

Per quanto riguarda il sistema di valutazione della performance per l'erogazione dei premi di produttività si rimanda al modello di schede di valutazione adottate in conformità al vigente sistema approvato con Deliberazione della G.C. n. 7/2020 su proposta del Nucleo di Valutazione associato dell'Unione dei Comuni del Frignano.

Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 90 giorni lavorativi (o 3 mesi di calendario). Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Cal  
Lama  
Mocogno  
M.M.  
S.  
B.M.  
C.

## Art. 6. Maggiorazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi;
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, è pari al 20% del valore medio pro-capite dei premi attribuita al personale valutato positivamente;
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita;
4. La misura della maggiorazione è determinata ad una limitata quota di dipendenti non superiore al 20% arrotondata all'unità.
5. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione minima pari 6/10. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
  - a. non aver mai conseguito la maggiorazione
  - b. della media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti
  - c. anzianità di servizio presso l'Ente.

## 7. TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

1. Le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha provveduto ad istituire le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione secondo il "Sistema per il conferimento e la revoca degli incarichi dell'area delle Posizioni Organizzative, la graduazione ed il riconoscimento della retribuzione" approvato con Deliberazione della G.C. n. 39/2019 proposto dal Nucleo di valutazione Associato della Unione dei Comuni del Frignano previo confronto con le Rappresentanze sindacali. L'Amministrazione si impegna a riattivare il confronto in caso di esigenza di modifica dei criteri stessi.

### 7a. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di elevata qualificazione (EQ) (art. 17 commi 4 e 5; art. 18; art. 20 CCNL 2019-2021)

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di EQ sono soggetti a valutazione annuale, da effettuarsi da parte del Nucleo di Valutazione associato istituito presso l'Unione dei Comuni del Frignano, in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
2. Alla retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di elevata qualificazione viene destinata una quota massima del 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari degli incarichi di EQ dell'ente, a valere sulle risorse di Bilancio appositamente destinate, nel rispetto del 15% minimo stabilito dall'art. 17, comma 4, del CCNL-2022;

### 7b. Altri trattamenti accessori per i titolari degli incarichi di EQ

Ai titolari di incarico di EQ in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
- b) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.09.2000;

c) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

d) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

e) i seguenti compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedono a favore del personale, in coerenza con le medesime:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 45 del Dlgs 36/2023;

- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;

-incentivi per la gestione delle entrate (art. 1, comma 1091, L. 145/2018).

#### **ART.8.Definizione dei valori economici delle indennità contrattuali in riferimento agli Art 84 e 84 bis del CCNL 2019-2021.**

#### **Indennità condizioni di lavoro -art. 70 bis del C.C.N.L. 21/05/2018 ( art. 84 bis)**

L'Ente riconosce una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possono rappresentare pericolo o danno per la salute e il maneggio di valori.

L'indennità è corrisposta entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri **Euro 1-Euro 15**.

L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possono rappresentare pericolo o danno per la salute e il maneggio di denaro sostituisce ed assorbe le indennità erogate in precedenza per le medesime o analoghe fattispecie.

Tale indennità è erogata per i giorni di effettivo servizio prestato alla condizione che vi sia una presenza giornaliera effettiva pari almeno al 60% del tempo lavoro; pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa.

#### **8.a)Attività esposte a rischi**

L'indennità di rischio è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute personale.

L'indennità è determinata in **€ 1,50** al giorno e va erogata per le giornate di effettiva esposizione al "rischio" ai dipendenti di categoria A, B, che svolgono prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione a rischi, intendendo per "continua e diretta" una esposizione prevalente e non saltuaria o estemporanea, a situazioni che possono essere pregiudizievoli per la salute ed integrità personale con esposizione agli agenti atmosferici come individuate nel DUVRI dell'Ente.

Vengono considerate comprese nelle attività di rischio le seguenti attività esterne all'ente:

*Carri. Ced.*  
*B.M. alla*  
*Ch. f.*  
*Q. f.*

- a) Attività operative/operaie svolte all'esterno ed in piccole aree verdi, che comprendono:
- Guida automezzi di sfalcio ;
  - Utilizzo di strumenti meccanici particolarmente pericolosi ed uso di antiparassitari (es. motoseghe, taglia erba, etc.);
  - Contatto con la fauna presente in tali ambienti ( es. punture di insetti, morsi di vipere, etc.);
  - Piccole manutenzioni delle aree verdi e cippi con sfalcio di erba;
  - Lavori di manutenzione e pronto intervento sulle strade in genere ( per sistemazione di buche con posa di materiale bituminoso, ghiaiatura etc., pulizia scoline e fognoli), posizionamento di transenne e segnaletica in presenza di traffico;
- b) Attività operative operai addetti alla manutenzione che comportano:
- Piccoli lavori di segnaletica, di ordinaria manutenzione di immobili, con attrezzatura manuale ed elettrica di vario genere, muratura;
  - Piccoli lavori di falegnameria con l'utilizzo di attrezzature specifica;
  - Lavori di ordinaria manutenzione dell'impianto di pubblica illuminazione, con uso di mezzi d'opera e attrezzatura elettrica di vario genere;
  - Esposizione continua e diretta a rischi derivanti da compimenti di attività che implicano il contatto con le salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili)
- c) Attività operative degli addetti all'officina, centrali termiche, cucina mensa scolastica;
- d) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con macchine operatrici complesse, scuolabus e altri veicoli per trasporto di cose con operazioni accessorie di carico e scarico.

Il riconoscimento dell'indennità di rischio avviene previa apposita dichiarazione motivata dei Responsabili interessati che segnalano all'Ufficio personale i nominativi del personale che svolgono le prestazioni di cui all'elenco di cui sopra e che risulta come tale, esposto in misura CONTINUATIVA a diretta situazione di rischio.

I Responsabili interessati comunicano tempestivamente all'Ufficio personale le eventuali variazioni dei dipendenti adibiti alle prestazioni di cui alla presente indennità.

L'indennità di rischio viene erogata mensilmente.

### 8.b) Attività disagiate

Sono individuate come particolarmente disagiate le attività comportanti gravosità e disagio, svolte dal personale delle categorie A e B, ovvero quelle attività che arrecano un qualsiasi tipo di disagio, come ad esempio: attività particolarmente faticosa rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria. Le attività disagiate possono essere altresì rappresentate da quelle attività che richiedono un orario di lavoro particolarmente flessibile, o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente o che comportino attività lavorativa anche in ore serali notturne o festive (in tale ultimo caso sono esclusi i dipendenti inseriti nei turni, in quanto tale indennità compensa anche il maggior disagio).

L'indennità di disagio non è cumulabile con l'indennità di turno, qualora prevista.

L'indennità di disagio è cumulabile con l'indennità di rischio in presenza di oggettive e differenti motivazioni.

L'indennità di disagio è corrisposta in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio nell'anno, in rapporto alla normale articolazione dell'orario di lavoro settimanale del servizio di appartenenza ed inoltre proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (se ricorre il caso);

L'indennità giornaliera corrisposta è di € 2;

Si individuano come attività disagiate le seguenti attività:

- a) Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro e/o a cambiamenti improvvisi di orario di lavoro, oppure in orari festivi e notturni non indennizzati con il turno;
- b) Esposizioni a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse;
- c) Esposizioni a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;
- d) Esposizioni a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata (es. materiali pneumatici, strumenti di vibrazione, a spinta, a percussione, ecc. anche se rientrano nelle situazioni a rischio)
- e) Esposizioni a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità per ambiente di svolgimento, costituzione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione (necrofori, operai che operano per la manutenzione stradale);

il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata dei Responsabili interessati che segnalano all'Ufficio personale i nominativi del personale che svolgono le prestazioni di cui all'elenco di cui sopra e che risulta come tale, esposto in misura CONTINUATIVA a diretta situazione di disagio.

I Responsabili interessati comunicano tempestivamente all'Ufficio personale le eventuali variazioni dei dipendenti adibiti alle prestazioni di cui alla presente indennità.

L'indennità di disagio viene erogata annualmente.

### 8.c Maneggio valori

Le parti concordano di erogare la presente indennità al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa alla quale compete una indennità proporzionale al valore annuo maneggiato secondo quanto di seguito riportato:

ANTICIPAZIONE ECONOMALE in euro	Indennità giornaliera
Fino a € 5000,00	€ 1,50
Superiore a € 5000,00 e fino a € 10.000,00	€ 1,80
Superiore a € 10.000,00	€ 2,00

L'indennità compete unicamente per le sole giornate di effettivo e diretto maneggio di valori di cassa fermo il valore annuo pro capite sopra indicato; gli importi delle fasce sopra individuate devono intendersi per singola persona.

L'indennità di maneggio valori viene erogata annualmente.

### Art. 70 -quinquies -Indennità per specifiche responsabilità.

DISAPPLICAZIONE DA ART. 84 C.3 del CCNL 16/11/2002

Handwritten signatures and initials on the right margin, including "C. B. M. M. M." and "C. B. M. M. M.".

**8.d)** La quota massima destinata alle specifiche responsabilità è fissata come da Tabelle di cui al precedente art. 3; i compensi individuali spettanti agli incarichi assegnati in relazione alla organizzazione dell'Ente ai sensi del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi sono stabiliti sulla base delle pesature di cui al CD integrativo del 23/02/2017 (approvato con Deliberazione della G.C. n. 5/2017) e successivo provvedimento di integrazione del Comitato di Direzione 1/2019, e sono conformi all'art. 70 quinquies del CCNL 21/05/2018 e comprende anche l'indennità maneggio valori;

### Indennità per specifiche responsabilità

Ai sensi dell'art. **Art.84** del CCNL, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, sono attribuite dal 01.01.2023, specifiche indennità negli importi massimi stabiliti dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, come di seguito specificate:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;

Carli  
Cassari  
Muller  
BR  
elito  
BR  
Oster

- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 36/2023;
- specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/202

L'importo totale da destinare ai sensi dell'art. 84 del CCNL viene stabilito annualmente in sede di contrattazione. I compensi individuali spettanti agli incarichi assegnati in relazione alla organizzazione dell'Ente ai sensi del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi sono stabiliti sulla base delle pesature di cui al CD integrativo del 23/02/2017 (approvato con Deliberazione della G.C. n. 5/2017) e successivo provvedimento di integrazione del Comitato di Direzione 1/2019; allo stato attuale non sussistono motivi organizzativi per modificare le pesature degli incaricati.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale comandato e/o con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro e/o cessato o assunto in corso d'anno.

L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale.

In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro o malattia professionale, essa è automaticamente mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio.

#### **Art. 9 Reperibilità.**

La quota per la corresponsione della remunerazione della reperibilità, sulla base dei piani predisposti dai Responsabili competenti, è finanziata con le risorse di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021.

Le aree di Pronto Intervento dei servizi dell'Ente per le quali è già istituito il servizio di pronta reperibilità, sono le seguenti:

Anagrafe/Stato Civile

Addetti al Servizio Tecnico/manutentivo per salatura e ghiaiatore strade e spalata neve;

Gli importi orari corrisposti sono quelli stabiliti dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018 (€ 10,33 per 12 ore al giorno), con applicazione delle restanti disposizioni di cui al citato articolo.

**Eventuali risparmi sulle somme massime di cui al sistema indennitario saranno aggiunti alla somma destinata all'incentivo di produttività.**

#### **Art. 10. Lavoro a distanza**

La Regolamentazione del lavoro agile viene definita ai sensi del Titolo VI "Lavoro a distanza", Capo I "Lavoro Agile", art. 63 e ss. del CCNL, previo confronto relativo ai criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, ai criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché ai criteri di priorità per l'accesso agli stessi.

*Carlo C...*

*...*

*...*

Nell'ambito delle politiche formative saranno previste specifiche iniziative sia su utilizzo di strumenti e piattaforme sia per rafforzare il lavoro in autonomia, la delega decisionale, la collaborazione e condivisione delle informazioni.

Gli obiettivi correlati al lavoro agile ed il relativo sistema di monitoraggio sono riportati nell'apposita sottosezione del PIAO.

## 11. Orario di lavoro

L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali su 5 o 6 giorni lavorativi ed è disciplinato dall'art. 22 del CCNL 21.5.2018 e da normative specifiche di settore, in particolare il D.Lgs. 66/2003, nonché dalla regolamentazione interna all'Ente.

### Flessibilità oraria

1. Nei termini dell'art. 36 del CCNL 2019/2021, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero.

La flessibilità oraria è disciplinata dagli atti approvati dall'Ente: Delibera di Giunta n. 8/2015 e Delibera Comitato Direzione n. 1/2015.

### Banca delle ore

(art. 38 e 38-bis, CCNL 14.9.2000 art 7, comma 4 lett s) CCNL 16.11.2022)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Non viene stabilito limite complessivo annuo fruibile da ciascun lavoratore a titolo di permesso compensativo.

L'istituto della Banca delle ore si applica al personale dipendente a tempo indeterminato e al personale a part-time; per quest'ultimo viene proporzionato all'orario di lavoro. L'istituto in parola non si applica agli incaricati di posizione organizzativa.

### Straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1/04/1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile di Settore titolare dell'incarico di EQ sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Per tutto il resto si applica l'art. 32 del CCNL 16/11/2022.

### Pausa

Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa effettiva di almeno 10 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche, senza maturazione del buono pasto.

Il diritto al buono pasto matura solo con una pausa di almeno 30 minuti come previsto dal CCNL.

La pausa deve essere certificata dall'effettiva timbratura del cartellino.

## Art. 12. Compensi derivanti da specifiche norme di legge

1. Di seguito si dà elencazione delle principali fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 80 comma 2 lett g) del CCNL 16.11.2022, per le quali, mediante specifici accordi tra le parti o nell'accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo si prevede di definire regolamentazioni/disposizioni per l'erogazione:

- incentivi per le funzioni tecniche (D.lgs. 36/2023);
- incentivi per la gestione delle entrate (art. 1, comma 1091, L. 145/2018).

2.Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.

## Art. 13. Formazione

L'Amministrazione provvede alla definizione dei Piani di formazione del personale ai sensi del Capo V "Formazione del personale", art. 54 "Principi generali e finalità della formazione" e seguenti del CCNL, previo confronto con le OOSS e Rsu relativamente alla definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, ivi compresa la individuazione nel piano della formazione dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.

I piani triennali di formazione confluiscono nell'apposita sezione del **Piao**.

Il confronto sul piano formativo annuale deve avvenire entro il mese di novembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

## Art. 14. Ferie e permessi

Si fa riferimento a quanto indicato al Capo III e Capo IV nel CCNL in vigore.

## Art. 15 – Mensa

Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a 30 minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Il Buono pasto spetta a tutti i dipendenti, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato; il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente dove presta servizio, salvo diverso accordo tra gli Enti.

Il Comune di Lama Mocogno eroga il buono pasto elettronico da 7 euro.

Per poter maturare il diritto al pasto:

- nel corso della giornata la **prestazione lavorativa** deve essere non inferiore a **6 ore** effettivamente lavorate di cui **almeno 2 ore** effettivamente lavorate prima della "pausa pasto";

Carri  
Ced  
BM  
M  
S  
A  
D

- dopo la "pausa pasto" la prestazione lavorativa dovrà essere di **almeno 2 ore** effettivamente lavorate;
  - la prestazione lavorativa ordinaria non può essere inferiore **alle sei (6) ore** al netto della pausa pranzo (a tale limite concorrono anche le ore di partecipazione ad assemblee sindacali, Legge 104/92, permessi RSU, riduzione orario per allattamento nonché la partecipazioni a corsi di formazione, aggiornamento e simili che non rientrano nella fattispecie della trasferta o l'impegno in commissioni di concorso).
- Gli altri permessi a qualsiasi titolo fruiti non valgono ai fini del calcolo del "servizio effettivamente prestato" fermo restando la possibilità di maturare comunque il diritto al buono pasto a seguito di servizio aggiuntivo prestato.

Ai sensi dell'art. 35, comma 10, del CCNL in vigore vengono individuate le seguenti figure professionali che la tipologia del servizio possono fruire della pausa di mezz'ora con le seguenti modalità:

- Per il personale addetto alla mensa la pausa viene posticipata ed il rientro potrà essere di durata inferiore **alle 2 ore**

## 16. Salute e Sicurezza

Negli incontri con le OO.SS. l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

## 17. Welfare integrativo

Le risorse da destinare eventualmente al welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82 del CCNL 16.11.2022, saranno definite dalle parti nell'accordo integrativo annuale di ripartizione delle risorse del Fondo.

## 18. Congedi e agevolazioni per le donne vittime di violenza

Per le dipendenti vittime di violenza ed inserite nei percorsi di protezione certificati ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80/2015, si applica quanto previsto dall'art. 43 del CCNL 16.11.2022, dando atto che verrà agevolata il più possibile la concessione dell'aspettativa anche in deroga alle previsioni contrattuali.

## 19. Aggressioni al personale

L'Ente si impegna a promuovere maggiori e omogenei livelli di sicurezza per quanto concerne i fenomeni di aggressioni agli operatori; migliorare la sicurezza del personale sulla base dei livelli di rischio; gestire ogni episodio di violenza, segnalato in azienda, e monitorare gli eventi sentinella, impedendo il ripetersi dell'accaduto e individuando le cause, che lo determinano, e le eventuali misure necessarie da intraprendere.

## 20. Identità alias

Le parti recepiscono quanto previsto dall'art. 28 del CCNL vigente e ne valorizzano i contenuti, al fine di tutelare il benessere psicofisico dei lavoratori e delle lavoratrici transgender, per creare ambienti di lavoro inclusivi e attenti alla autodeterminazione della persona anche nei contesti lavorativi.

A tal fine si attiverà un confronto per la regolamentazione dei modi e tempi per la richiesta della identità alias, come da art. 28 del Ccnl 2019-2021.

## 21. Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente Contratto Collettivo Decentrato, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni contrattuali dei CC.CC.NN.LL. attualmente vigenti.

*Handwritten signature: [Illegible]*

Out: Gordon Miller B11 - Leo St. Open.



**COMUNE DI LAMA MOCOGNO**  
(Provincia di Modena)

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA RELATIVA COSTITUZIONE DEL FONDO  
RISORSE DECENTRATE ANNO 2023.**

**Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa.**

Il Fondo Risorse Decentrate anno 2023, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti ed in particolare del CCNL 2019 -2021 sottoscritto in data 16/11/2022 è stato quantificato, al netto delle decurtazioni di legge, nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	71.580,62
Risorse variabili	11.564,09
<b>Totale risorse</b>	<b>83.144,71</b>

1. Risorse Fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse stabili sono quelle che presentano la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo e pertanto si consolidano definitivamente nel tempo tra quelle destinate al finanziamento della contrattazione decentrata integrativa.

L'articolo 79, comma 1, del nuovo contratto prevede che, «*La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse:*

*a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018;*

*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 5;*

*c) risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;*

*d) di un importo pari alle differenze 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».*

Inoltre, l'articolo 79 comma 1 bis CCNL 2019-2021 prevede che a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 (la decorrenza è fissata al 1° aprile 2023) nella parte stabile confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del

Handwritten signatures and initials on the right margin, including "C. C.", "B.M.", and "G.M.".

nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.

*Risorse storiche consolidate*

La parte del fondo relativa alle risorse storiche consolidate è stata determinata ai sensi dell'art.79 comma 1 lettera a) del CCNL 2019-2021 e comprende le risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettera a), b),c), d), e) f),g) del CCNL 21 maggio 2018, come di seguito riportato, oltre agli ulteriori incrementi previsti:

<b>Art. 79 Comma 1 – Risorse stabili</b>	<b>Importo 2023</b>
a) Risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2 lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21/05/2018 (compresi € 3557,84 di RIA cessati dal 2017 al 31/12/22 n. 6)	80.298,53
b) un importo, su base annua, pari a €. 84,50 per le unità 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 5. <b>ESCLUSE DAL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, C. 2 del D.LGS. n. 75/2017 ai sensi del comma 6</b>	2.112,50
c) risorse stanziare dagli Enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;	0
d) di un importo pari alle differenze 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 gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data. <b>ESCLUSE DAL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, C. 2 del D.LGS. n. 75/2017 ai sensi del comma 6</b>	1816,49
1-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 13, comma 1 (ovvero dal 1 aprile 2023) nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3 <b>ESCLUSE DAL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, C. 2 del D.LGS. n. 75/2017 ai sensi del comma 6</b>	6327,57
Decurtazione consolidata permanente art. 9, c. 2 bis D.L. 78/2010 – art. 1 comma 456 L.147/2013.	15.033,48
<b>TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2023</b>	<b>75521,61</b>

2. Risorse variabili

Le risorse variabili sono quelle che hanno carattere di eventualità e di variabilità che, al contrario delle risorse stabili, non si consolidano e quindi non possono essere automaticamente e direttamente confermate negli anni successivi. Ogni anno pertanto occorre procedere alla loro nuova quantificazione. Questa tipologia di risorse eventuali, per il loro carattere di incertezza sia nelle quantità sia nel tempo, saranno utilizzate, secondo le previsioni della contrattazione integrativa, solo per interventi di incentivazione salariale che abbiano le caratteristiche tipiche del salario accessorio e quindi con contenuti di variabilità e di eventualità nel tempo, con prioritaria attenzione ai premi correlati alla performance individuale.

L'articolo 79, comma 2, del nuovo contratto prevede che "Gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno:

a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 2105.2018;

b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;

c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n. 219/2016;

d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999.

Art. 79 commi 3 e 4: ulteriori eventuali incrementi nel rispetto dei vincoli di Bilancio;

Per quanto riguarda la parte variabile del Fondo Risorse Decentrate anno 2023, le risorse sono state quantificate come sotto specificato:

Art. 79 comma 2 – Risorse variabili da definire di anno in anno	
a) risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 21/05/2018 (lett. d Residuo Ria cessati anno 2022)	132,76
b) un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del Monte Salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa.	7.847,00
Art. 79 comma 5-Risorse variabili da definire di anno in anno ( art. 79, comma 1, lett. b 2021 e 2022 una tantum ) ESCLUSE DAL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, C. 2 del D.LGS. n. 75/2017 ai sensi del comma 6	4.225,00
Somme residue dell'anno precedente accertate a consuntivo fondo lavoro straordinario	0
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI anno 2023</b>	<b>12.204,76</b>

-L'articolo 79 comma 2 lettera b) CCNL 2019-2021 prevede la possibilità di destinare alla parte variabile del fondo un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa. Tale opportunità è stata utilizzata nella sua misura massima consentita pari a € 7.847,00; l'incremento è subordinato alla autorizzazione della Giunta Comunale in sede di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto;

-L'importo di € 132,76 costituisce importo **una tantum** corrispondente alla frazione di RIA calcolata in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione è stata calcolata facendo riferimento alle cessazioni avvenute nel corso dell'anno 2022 ( art. 67, comma 3 lett.b);

-L'articolo 79 comma 5 CCNL 2019-2021, prevede che "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), ferma restando la natura variabile ed una

Handwritten notes and signatures on the right margin, including "Cassa", "BM", and "D.M.". There are also some illegible scribbles.

*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".* Pertanto, con specifico riferimento alle tipologie di incremento del Fondo citate non si determina alcuna perdita di risorse. In conseguenza della sottoscrizione definitiva del nuovo CCNL in data 16.11.2022 e quindi a ridosso della chiusura dell'esercizio finanziario 2022, le risorse aggiuntive previste e calcolate sia per l'anno 2021 che per l'anno 2022 sono state considerate quale **una tantum** per la costruzione del Fondo per l'anno 2023 per l'importo di € 4255,00.

Non sono stati applicati ulteriori incrementi alla parte variabile ( art. 79 comma 2 lett. c) e commi 3 e 4 );

#### **-Decurtazioni del Fondo per rispetto limiti di legge.**

Richiamato il Decreto ministeriale 17 marzo 2020, pubblicato sulla GU il 27/04/2020, attuativo delle regole introdotte dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in L. 58/2019 e s.m.i. , inerenti, tra l'altro, l'obbligo di adeguamento in aumento del limite del trattamento accessorio del personale di cui al richiamato art. 23, comma 2, del Dlgs 75/2017 in caso di incremento del personale derivante dalla applicazione delle nuove disposizioni in materia di capacità assunzionale dei comuni;

Dato atto che alla luce della normativa soprarichiamata comparando il personale in servizio al 31/12/2018 con quello al 31/12/2022, comprensivo delle assunzioni per turn over in corso previste nell'ultimo Piano Triennale dei fabbisogni di personale, non è necessario effettuare nessuna decurtazione e/o incremento.

L'art. 9, comma 2bis, ultimo periodo, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010 e successive modificazioni ed integrazioni, così come da ultimo modificato dall'articolo 1 comma 456 Legge 147/2013, prevede che a decorrere dal 01.01.2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale dipendente sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel quadriennio 2011-2014 per effetto della stessa normativa.

Vista la circolare della RGS n.20 dell'8 maggio 2015, recante le istruzioni applicative circa la decurtazione permanente da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa, è pertanto stata applicata la decurtazione prevista dall'articolo 1 comma 456 Legge 147/2013 pari a € 15.033,48 alla parte stabile del Fondo ( in considerazione di ampia consistenza risorse).

L'articolo 79 comma 6 CCNL 2019-2021 prevede che la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 (con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge). In particolare, l'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 stabilisce che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

Si è proceduto pertanto all'ulteriore decurtazione del Fondo Risorse Decentrate anno 2023 come da prospetto che segue, ripartito proporzionalmente tra parte stabile e parte variabile del Fondo Risorse Decentrate.

**Limite 2016 : art. 23, c. 2. Del Dlgs 75/2017**  
**Limite 2016 € 68.663,15 ( Fondo certificato)**

**Dato atto** che viene rispettato l'art. 23, c. 2, del D.lgs. 75/2017 in quanto:

Totale costituzione Fondo 2023 Risorse stabili + Variabili	87.726,37
Importo art. 79 comma 1 lett. b) - (a detrarre)	2.112,50
Importo art. 79 comma 1 lett d) - ( a detrarre)	1370,68
Importo art. 79 comma 1-bis - (a detrarre)	6327,57
Importo art. 79 comma 1 lett. b e comma 5	4.225,00
Importo netto Fondo 2023 soggetto al limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.lgs. n. 75/2017	<b>73.244,81</b>
Fondo anno 2016	<b>68.663,15</b>
A detrarre per rispetto limite 2106	<b>4581,66</b>
Fondo 2023	<b>83.144,71</b>
-----	
Importo destinato a finanziare gli incarichi di elevata qualificazione anno 2023 (art. 16) Posizione e risultato Limite 2016 ( finanziati sul Bilancio Ente )	<b>38.812,50</b>
Fondo straordinario anno 2023 limite 2016 ( Fondo Trattamento Accessorio)	<b>25.350</b>

Si precisa che la spesa effettiva per l'indennità di posizione e risultato relativa al 2023 ammonta a € 28.721,10 (tenuto conto di 24/36 ore per una PO in convenzione con altro Ente fino al 30/09/2023) quindi inferiore al limite, in quanto è attualmente vacante una posizione organizzativa in attesa di una riorganizzazione della struttura organizzativa dell'Ente;

La differenza tra l'importo del Fondo Risorse Decentrate anno 2023 e limite anno 2016 pari a € 4581,66 ai fini della decurtazione del Fondo viene ripartita in proporzione tra parte stabile e parte variabile come segue:

Risorse stabili € 3.940,99  
 Risorse variabili € 640,67

Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione:  
 Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità  
 Costituzione fondo risorse stabili: € 75.521,61 (già dedotta decurtazione consolidata D.L. 78/2010 e s.m. e int. come da ultimo modificato dall'art. 1 comma 456 L.147/2013).

Decurtazione art. 23 comma 2 Dlgs 75/2017: € 3.940,99  
Risorse stabili: € 71.580,62

Decurtazione risorse variabili  
 Costituzione fondo risorse variabili € 12.204,76  
 Decurtazione art. 23 comma 2 Dlgs 75/2017: € 640,67  
Risorse variabili: € 11.564,09

**TOTALE FONDO: € 83.144,71**

*Carla Candi*  
*BM*  
*del 20*  
*del*

Evidenziato infine che:

- le risorse relative alle progressioni orizzontali e indennità di comparto che si rendono disponibili con le cessazioni del personale sono riportate nella disponibilità del fondo risorse stabili;
- ai dipendenti viene effettuato mensilmente (o periodicamente in corso d'anno) il pagamento delle seguenti voci contrattuali:
  - PEO acquisite;
  - Indennità di comparto;
  - Indennità di rischio;
  - Reperibilità;
- Verrà effettuata, al momento della liquidazione dei compensi, la trattenuta di malattia di cui all'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 e s. m. e le economie costituiscono economie di bilancio;
- Gli istituti relativi alle condizioni di lavoro : rischio, disagio, maneggio valori, reperibilità vengono liquidati agli aventi diritto individuati con atto del Responsabile del Settore competente, in base alla presenza in servizio del dipendente con i criteri e per gli importi definiti nel contratto decentrato;
- Per le indennità di responsabilità il contratto decentrato prevede i criteri di attribuzione dei compensi sulla base della pesatura approvata dall'Ente;
- La eventuale quota annuale per i "Differenziali stipendiali" ex PEO viene stabilita in sede di contrattazione decentrata ed attribuita sulla base della nuova disciplina approvata ai sensi del CCNL 2019-2021;
- la "produttività individuale", per la quota che rimane disponibile, dopo l'assegnazione delle risorse per gli istituti di cui sopra, verrà erogata sulla base del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, salvo deroghe;
- si dà atto che l'importo complessivo del fondo è al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione comunale;
- gli incentivi disciplinati dall'art. 45 del Dlgs 36/23 e incentivi per la gestione delle entrate (art. 1, comma 1091, L. 145/2018, che si aggiungono al Fondo, **non sono soggetti al vincolo** posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017.

L'UTILIZZO DEL FONDO VIENE QUANTIFICATO SULLA BASE DELLA PREINTESA, COME DA TABELLA ALLEGATA, IN ATTESA DELLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA.

Si dà atto altresì che:

- sono rispettati i vincoli della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006 e comma 557-quater della medesima Legge introdotto dal comma 5-bis dell'art. 3 del D.L.90/2014 convertito in L. 144/2014 e s.m. nonché il rispetto dei vincoli di Bilancio;
- si provvede a richiedere il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 40 bis, c. 1, del Dlgs 165/2001 e del Responsabile del Settore "Economico Finanziario" per l'attestazione della allocazione delle risorse necessarie al finanziamento del Fondo che sono previste nel Bilancio dell'esercizio finanziario in corso, ai capitoli di competenza.

Lama Mocogno, li 21/12/2023

IL RESPONSABILE DEL SETTORE  
ECONOMICO FINANZIARIO E AMMINISTRATIVO  
Rag. GUALANDI Katiuscia

Tabella A

## COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Art. 79 Comma 1 – Risorse stabili	Importo 2023
a) Risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2 lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21/05/2018 (compresi € 3557,84 di RIA cessati dal 2017 al 31/12/22 n. 6)	80.298,53
b) un importo, su base annua, pari a €. 84,50 per le unità 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 5. <b>ESCLUSE DAL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, C. 2 del D.LGS. n. 75/2017 ai sensi del comma 6</b>	2.112,50
c) risorse stanziare dagli Enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;	0
d) di un importo pari alle differenze 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 gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data. <b>ESCLUSE DAL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, C. 2 del D.LGS. n. 75/2017 ai sensi del comma 6</b>	1816,49
1-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 13, comma 1 (ovvero dal 1 aprile 2023) nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3 <b>ESCLUSE DAL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, C. 2 del D.LGS. n. 75/2017 ai sensi del comma 6</b>	6327,57
Decurtazione consolidata permanente art. 9, c. 2 bis D.L. 78/2010 – art. 1 comma 456 L.147/2013.	15.033,48
<b>TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2023</b>	<b>75521,61</b>
<b>Art. 79 comma 2 – Risorse variabili da definire di anno in anno</b>	
a) risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 21/05/2018 (lett. d Residuo Ria cessati anno 2022)	132,76
b) un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del Monte Salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa.	7847,00
<b>Art. 79 comma 5-Risorse variabili da definire di anno in anno ( art. 79, comma 1, lett. b 2021 e 2022 una tantum ) ESCLUSE DAL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, C. 2 del D.LGS. n. 75/2017 ai sensi del comma 6</b>	4.225,00
Somme residue dell'anno precedente accertate a consuntivo fondo lavoro straordinario	0
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI anno 2023</b>	<b>12.204,76</b>
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023 (risorse stabili+variabili)</b>	<b>87.726,37</b>

Colonna C  
 B1  
 B2  
 B3  
 B4  
 B5  
 B6  
 B7  
 B8  
 B9  
 B10  
 B11  
 B12  
 B13  
 B14  
 B15  
 B16  
 B17  
 B18  
 B19  
 B20  
 B21  
 B22  
 B23  
 B24  
 B25  
 B26  
 B27  
 B28  
 B29  
 B30  
 B31  
 B32  
 B33  
 B34  
 B35  
 B36  
 B37  
 B38  
 B39  
 B40  
 B41  
 B42  
 B43  
 B44  
 B45  
 B46  
 B47  
 B48  
 B49  
 B50  
 B51  
 B52  
 B53  
 B54  
 B55  
 B56  
 B57  
 B58  
 B59  
 B60  
 B61  
 B62  
 B63  
 B64  
 B65  
 B66  
 B67  
 B68  
 B69  
 B70  
 B71  
 B72  
 B73  
 B74  
 B75  
 B76  
 B77  
 B78  
 B79  
 B80  
 B81  
 B82  
 B83  
 B84  
 B85  
 B86  
 B87  
 B88  
 B89  
 B90  
 B91  
 B92  
 B93  
 B94  
 B95  
 B96  
 B97  
 B98  
 B99  
 B100

Importo destinato a finanziare gli incarichi di elevata qualificazione anno 2023 ( art. 16 CCNL) Posizione e risultato.	38.812,50
---	-----------

**Limite 2016 : art. 23, c. 2. Del Dlgs 75/2017**

**Limite 2016 € 68.663,15 ( Fondo certificato)**

**Dato atto** che viene rispettato l'art. 23, c. 2, del D.lgs. 75/2017 in quanto:

Totale costituzione Fondo 2023 Risorse stabili + Variabili	87.726,37
Importo art. 79 comma 1 lett. b) - (a detrarre)	2.112,50
Importo art. 79 comma 1 lett d) - ( a detrarre)	1816,49
Importo art. 79 comma 1-bis - (a detrarre)	6327,57
Importo art. 79 comma 1 lett. b e comma 5	4.225,00
Importo netto Fondo 2023 soggetto al limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.lgs. n. 75/2017	<b>73.244,81</b>
Fondo anno 2016	<b>68.663,15</b>
A detrarre per rispetto limite 2106	<b>4581,66</b>
Fondo 2023	<b>83.144,71</b>
-----	
Importo destinato a finanziare gli incarichi di elevata qualificazione anno 2023 (art. 16) Posizione e risultato Limite 2016 ( finanziati sul Bilancio Ente )	<b>38.812,50</b>
Fondo straordinario anno 2023 limite 2016 ( Fondo Trattamento Accessorio)	<b>25.350</b>

**La differenza tra l'importo del Fondo Risorse Decentrate anno 2023 e limite anno 2016 pari a € 4581,66 ai fini della decurtazione del Fondo, viene ripartita in proporzione tra parte stabile e parte variabile come segue:**

**Risorse stabili € 3.940,99**

**Risorse variabili € 640,67**

**Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione:**

**Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

**Costituzione fondo risorse stabili: € 75.521,61 ( dedotta decurtazione consolidata L.147/2013)**

**Decurtazione art. 23 comma 2 Dlgs 75/2017: € 3.940,99**

**Risorse stabili: € 71.580,62**

**Decurtazione risorse variabili**

**Costituzione fondo risorse variabili € 12.204,76**

**Decurtazione art. 23 comma 2 Dlgs 75/2017 : € 640,67**

**Risorse variabili: € 11.564,09**

**TOTALE FONDO: € 83.144,71**

Odi  
 f  
 m  
 B  
 a  
 S  
 S

**UTILIZZO DELLE RISORSE € 83.144,71**

ISTITUTO	NATURA DELLE RISORSE	IMPORTO
Progressioni Economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018 mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale" comprensivo dell'importo di cui al comma 1-bis dell'art. 79.	Stabili	29.326,86
Indennità di comparto	Stabili	6.260,75
Differenziali stipendiali	Stabili	0
Indennità di rischio	Stabili	4.212,00
Indennità per particolari responsabilità oltre maneggio valori.	Stabili	6.200,00
Indennità per attività disagiate	Stabili	4.368,00
Indennità di reperibilità	Stabili	5.295,96
<b>Totale utilizzo risorse stabili</b>		<b>55.663,57</b>
Produttività	Stabili e variabili	<b>27.481,14</b>

IL RESPONSABILE DEL SETTORE  
ECONOMICO FINANZIARIO E AMMINISTRATIVO  
Rag. GUALANDI Katuscia

*Handwritten notes and signatures:*  
 - Vertical signature on the right side of the table: *Gualandi Katuscia*  
 - Vertical signature on the right side of the page: *BPM nulla*  
 - Vertical signature on the right side of the page: *Alto SM*  
 - Vertical signature on the right side of the page: *ODM,*

