

**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente del Comune di SAN DONATO MILANESE
per gli anni 2023 – 2024 – 2025**

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.I. ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 161 del 21.11.2023, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente,

il giorno 01.12.2023 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente/Segretario Generale del Comune: dott. Giuseppe Brando

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- Sig Sergio Iannaccone : CGIL FPL;
- Sig. Gianluca Maritato: UIL FP;
- Sig. Agostino Vigna : CSL -FP
- Sig. Aldo Tritto : CSA : ASSENTE

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona della coordinatrice, sig.ra Valentina spinelli

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.I. del personale dipendente del Comune

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di San Donato Milanese e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'Ente di durata non inferiore a 4 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 4 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. La durata del contratto è triennale salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni;
 - c. l'eventuale diversa durata prevista dal presente CCI per alcuni specifici istituti;
 - d. la ripartizione delle risorse del fondo per il salario accessorio, che avviene annualmente.
4. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che la contrattazione nazionale demanda alla contrattazione decentrata o al confronto tra le parti si applica quanto previsto dal CCNL del 16/11/2022.

Art. 2

Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. Le parti prendono atto che, ai sensi dell'art. 98 c.1 lett. c) del CCNL 16/11/2022, l'Amministrazione destina in favore del personale appartenente al corpo della Polizia Locale (comprensivo delle assunzioni programmate) per contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio una somma pari a quanto previsto nella deliberazione con la quale l'Amministrazione provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 CdS a valere sulla quota determinata ai sensi dell'art. 208, comma 4, lett. c), e comma 5 del D. Lgs. n. 285/1992, comprensiva degli oneri riflessi pari al 10%. Per l'anno 2023 detta somma è pari a euro 37.500.
2. Di tali risorse sono beneficiari gli agenti, i sottufficiali e gli ufficiali del corpo di Polizia Locale con funzioni di vigilanza in servizio con rapporto a tempo indeterminato in servizio per almeno 6 mesi.
3. Le risorse di cui al presente comma rilevano ai soli fini delle spese del personale.

Art. 3

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

1. Le parti prendono atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 16.11.2022 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere, prorogati o istituiti entro il 1 aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale, proseguono sino a naturale scadenza.
2. le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni sono determinate in un importo non superiore a quanto destinato allo stesso istituto nell'anno 2016, fatto salvo aumenti in deroga previsti da norme di legge o contrattuali, così come meglio sotto riportato ed evidenziato nel prospetto di quantificazione del fondo incentivante allegato all'accordo.
3. le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni possono essere incrementate dalle norme di legge o contrattuali che prevedono aumenti in deroga all'art.23 c.2 del D.Lgs.75/2017 che dispone quale tetto della spesa del salario accessorio a quanto determinato per la stessa spesa nell'anno 2016.
4. Le risorse di cui al comma 2, decurtate da quelle destinate alla retribuzione di risultato, sono assegnate a ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa sulla base della pesatura delle singole posizioni tenuto conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e della durata dell'incarico.
5. Ai sensi dell'art.17 c.4 del CCNL 16.11.2022 verrà destinata per la retribuzione dell'indennità di risultato una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.
6. Per quanto riguarda la definizione dei criteri per l'individuazione, la graduazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di EQ, si ribadiscono i criteri definiti nel REGOLAMENTO DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE approvato con la deliberazione di G.C. n. 65 del 02.05.2019 così come modificato dalla deliberazione di G.C. n. 135 del 03.12.2020, mentre per l'istituzione e la pesatura delle PO/EQ si ribadisce quanto approvato dalla deliberazione di G.C. n. 73 del 14.05.2019 e successivamente modificata dalla deliberazione di G.C. n.146 del 17.12.2020 ;

Art. 4

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate è quello definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCI. Le indennità previste dal presente CCI confermano o sostituiscono quanto previsto dai precedenti contratti a valere dall'anno 2023.
2. Si dà atto che ai fini della verifica del rispetto del limite del salario accessorio, , previsto dall'art.23 del D.Lgs.75/2017, si calcolano unitariamente i fondi dei dipendenti che compongono il salario accessorio (FONDO DIRIGENZA FONDO DIPENDENTI FONDO PO/EQ , FONDO STRAORDINARI).

Art. 5

Riduzione del fondo delle risorse decentrate – Indennità di Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione

1. Si conferma che il fondo per le risorse decentrate come certificato dal collegio dei revisori dei conti viene decurtato di un importo pari a quanto destinato nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. **Tale decurtazione è pari ad Euro 138.750,00.**
2. Sulla base del sistema di pesatura delle PO a regime, effettuata nell'anno 2021 ed in essere anche nell'anno 2023, la spesa di retribuzione di posizione e di risultato sarebbe pari ad euro **157.900,00** (euro **19.150,00** in più rispetto all'anno 2016 come sopra riportato) oltre ad euro **2.685,71** che incrementano il fondo delle E.Q/PO ai sensi dell'art. 79 c.3 e c.5 del CCNL 16.11.2022, pari allo 0,22% ms 2018 del fondo delle EQ/PO parametrato all'anno 2021, comprensivo dell'una tantum non applicato nell'anno 2022, che non sono sottoposte al limite dell'art.23 c.2 del D.Lgs 75/2017;
3. Si dà atto che nell'anno 2023 l'A.C. ha deciso di destinare la differenza fra il tetto del fondo dirigenza anno 2016 e la parte del fondo dirigenza 2023, pari a euro **40.805,57**, alla parte variabile del fondo dei dipendenti e alla indennità per le Posizioni Organizzative/Elevata Qualificazione;
4. Nell'anno 2023 non si prevede di assegnare la EQ ex PO di direzione dei Servizi Socio-educativi, pertanto, la spesa per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2023 sarà pari a **euro 143.100,00** anziché euro 157.900,00 con un incremento del fondo delle EQ/PO di euro **4.350,00** rispetto al fondo 2016 che verrà finanziata con i risparmi del fondo della dirigenza come sopra riportato;
5. Si dà atto che detta somma di euro 143.100,00 è incrementata di euro **2.685,71** per quanto meglio sopra riportato ai sensi dell'art. 79 c.3 e c.5 del CCNL 16.11.2022 che non è sottoposta al limite dell'art.23 c.2 del D.Lgs 75/2017;

Art. 6 Indennità condizioni di lavoro
--

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori in applicazione dell'art.70 bis del CCNL 21.05.2018 e dell'art.84 bis CCNL 16.11.2022.
2. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - a) **espletamento di attività esposta a rischio** = €. 1,43 al dì.
 - esposizione a rischio specifico per frequente conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.;
 - esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti che possano essere nocivi alla salute;
 - esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa;
 - b) **espletamento di attività disagiata:**
 - esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio = €.1,03 al dì;
 - esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione fornita con l'utilizzo di macchine complesse = €. 1,67 al dì;
 - esposizione a situazioni di disagio derivanti dalla conduzione di automezzi ad uso speciale con trasporto di soggetti in condizioni di dipendenza o disagio fisico e/o psichico = €. 1,67 al dì;

- esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese costantemente anche in condizioni climatiche avverse non indennizzate altrimenti (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica ecc.) = euro 5,00 al dì;
- esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno, es. orario frazionato, orario plurisettimanale ecc.) = €. 3,97 al dì;
- esposizione a situazioni di disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano un'effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per l'intera giornata lavorativa per pagamento di sanzioni amministrative = €. 1,00 al dì;
- esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità e criticità = €. 3,97 al dì;

c) espletamento di maneggio valori: l'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa – secondo quanto segnalato dai singoli dirigenti nella misura di seguito indicata:

- è assegnata nella misura di €. 1,55 al dì, per le sole giornate di effettivo maneggio, all'economo comunale e ai dipendenti che maneggiano annualmente almeno €. 10.000,00
- agli altri dipendenti individuati l'importo è determinato in €. 1,00 al dì.

3. I servizi e gli uffici di riferimento sono quelli già individuati dai CCI precedenti. I nominativi dei dipendenti coinvolti saranno individuati dal dirigente responsabile dell'area di riferimento.
4. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente attività ascrivibile a più di una delle tre tipologie indicate nel presente articolo, l'indennità è data dalla somma delle singole voci per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.
5. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori; per tale motivo il valore dell'indennità può variare a seconda delle attività svolte in ogni singola giornata di servizio, pur permanendo la sua erogazione nel caso di svolgimento di una delle attività che ne costituiscono il presupposto.
6. La liquidazione dell'indennità, fatto salvo per maneggio valori che sarà liquidato annualmente, è effettuata mensilmente a seguito di sottoscrizione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività, come previsto dal precedente comma.
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022

Art. 7

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno - festivo

1. Al finanziamento dell'**indennità di turno** è destinata, in applicazione dell'articolo 80, comma 2, lett. d) del CCNL 16/11/2022, la somma stabilita annualmente in sede di ripartizione del fondo incentivante dei dipendenti (per l'anno 2023 si fa riferimento al prospetto allegato).
2. Per la disciplina dell'**indennità di turno** si fa riferimento all'art. 30 del CCNL del CCNL 16.11.2022:

- a) 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 avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.
- b) la distribuzione dei turni è considerata equilibrata ed avvicinata qualora nell'arco del trimestre sia per la maggior parte equivalente. Un discostamento superiore al 30% di un singolo turno rispetto agli altri nella sua collocazione antimeridiana, pomeridiana o, se previsto, notturna;
- c) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- d) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata pari a 30 minuti massimi limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
- e) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- f) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- g) 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;
- h) 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 (per turno notturno s'intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino);
- i) Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4, del CCNL del 16/11/2022 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. A tale richiesta deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino;
- j) al personale turnista è corrisposta un'indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano: maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) CCNL 16.11.2022;
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) CCNL 16.11.2022;
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) CCNL 16.11.2022.
 - turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) CCNL 16.11.2022.
- k) E' facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno sopra riportata;

3. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista, con possibile esclusione, salvo casi di necessità, delle festività infrasettimanali.
4. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022.
6. I Servizi individuati sono: Polizia Locale (per la quasi totalità del personale ad esclusione di quello amministrativo), e Cascina Roma (limitatamente a 2 dipendenti).
7. Per la disciplina **dell'indennità di reperibilità** si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21/05/2018.
8. Le parti concordano, al fine di non gravare i contenuti economici della contrattazione con l'attivazione dell'istituto della reperibilità, previsto dall'art.24 del CCNL Funzioni Locali vigente, e cogliendo la necessità di normare sporadici servizi in reperibilità, funzionali alle necessità dell'ente, sull'introduzione dell'istituto della Pronta disponibilità come segue:
Qualora occorra garantire eventuali chiamate in servizio, conseguenti ad attività e/o eventi programmati e definiti nella durata e nei contenuti, al di fuori dell'orario di lavoro, è possibile attivare la chiamata in servizio di dipendenti, previamente individuati su base volontaria, per soddisfare l'attività resasi necessaria ed urgente.
I dipendenti, per l'eventuale prestazione lavorativa come sopra attivata, sono tenuti a raggiungere entro mezz'ora il luogo di lavoro per eseguire la prestazione richiesta;
Per tale disponibilità si prevede una indennità pari alla somma di una ora di prestazioni straordinarie ogni quattro ore di lasso di tempo in cui si è resa la disponibilità alla chiamata in servizio. In caso di chiamata in servizio, oltre a detta indennità, verranno riconosciute le ore straordinarie effettivamente rese.
9. Per la disciplina delle prestazioni di lavoro svolte in **orario notturno, festivo e festivo-notturno**, si fa riferimento all'art. 24, comma 5, del CCNL del 14/09/2000, applicabile al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
 - a) orario notturno o festivo: maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
 - b) orario notturno e festivo: maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

Art. 8

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente o mensilmente, 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, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i criteri di seguito indicati.

3. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono comportare necessariamente l'assunzione, nello svolgimento delle prestazioni richieste, di una o più delle fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate:

Criteri di valutazione per l'assegnazione e relativa graduazione dell'indennità per specifiche responsabilità <i>(Art. 84 – CCNL 16/11/2022)</i>					
Codice valutazione - Oggetto della valutazione		Descrizione del ruolo e della complessità	Punti	Area	Quote
1.	Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile dei procedimenti di ufficio o servizio con autonomia relazionale;	A - Responsabile di attività e/o procedure erogate in autonomia a seguito di indirizzi definiti.	25	Oper. esp. - Istr. -Funz.	25 - 1.300,00
		B - Responsabile di procedimenti (di istruttoria e/o attività, relativamente a procedimenti e/o processi) che richiedono conoscenze tecniche e plurispecialistiche, e relazioni organizzative interne complesse	25	Istr. -Funz.	50 - 1.800,00
		C - Responsabile di servizio o di ufficio con coordinamento di altro personale;	25	Istr. -Funz.	75 - 2.300,00
		D - Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali	25	Istr. -Funz.	100 - 2.900,00
2.	Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in sedi distaccate	Assume la responsabilità della struttura rispetto alla corretta erogazione dei servizi (organizzazione del personale, relazione con gli utenti), e ne risponde direttamente al dirigente.	50	Funz.	50 - 1.300
		Eroga in autonomia un servizio in sedi distaccate	50	Istr. -Funz.	100 - 2.300
3	Compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale - Progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici - Tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi	Responsabile livelli di autonomia connessi alla gestione e implementazione delle dotazioni informatiche e all'aggiornamento degli applicativi - Attività amministrativa connessa agli acquisti di beni e servizi del sistema informatico	33,3	Funz.	33,3 - 1.800
		Coordina attività complesse legate a processi di digitalizzazione e funzionalizzazione degli applicativi e dei portali	33,3	Oper. esp. - Istr. -Funz.	66,66 - 2.300
		Responsabile di unità operativa e/della sicurezza degli apparati e degli ambienti di sicurezza e cloud, nonché delle infrastrutture di rete	33,3	Istr. -Funz.	100 - 2.900
4	Personale addetto ai servizi di protezione civile;	Coordina la gestione amministrativa dell'emergenza e la raccolta, elaborazione e smistamento dei dati che affluiscono dalle singole Funzioni di supporto. Cura l'informazione alla stampa ed alla popolazione, sia durante l'emergenza sia in	100	Istr. -Funz.	500

		situazione ordinaria			
5	Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché degli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico	funzioni di responsabilità collegate alle qualifiche di Ufficiale di stato civile e di anagrafe e di Ufficiale elettorale nonché specifiche responsabilità affidate agli addetti degli uffici per le relazioni con il pubblico	100	Oper. esp. - Istr.	500
6	Specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;	Gestione sito web e servizi per la comunicazione digitale	50	Istr. -Funz.	50 - 1.300
		Responsabile di unità organizzativa con coordinamento di personale	50	Istr. -Funz.	50 - 2.300
7	Svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale;		100	Funz.	100 - 2.900

4. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità e la quantificazione dell'indennità spettante ai dipendenti sono attuati con atto formale dei dirigenti del settore nel rispetto dell'organizzazione dell'Ente, assumendo come valore complessivo dell'indennità riconosciuta la somma del valore riportato nella precedente tabella in corrispondenza delle singole fattispecie di responsabilità indicate e nel rispetto dei
5. Le indennità di cui sopra non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità.
6. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
7. L'indennità decorre dal 31/12/2023 a valere dall'anno 2024 e sostituisce integralmente le indennità riconosciute ai sensi delle precedenti previsioni contrattuali.

Art. 9
Indennità di servizio esterno del personale della Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 56-quinquies del CCNL del 21/05/2018 e dell'art. 100 del CCNL 16/11/2022, al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera diurna dell'importo di euro 3,50 a decorrere dal 1.1.2024. Per i servizi esterni svolti in giornate festive o in orari serali l'indennità giornaliera è prevista in euro 5,00.
2. Integra la fattispecie di cui al comma 1 il personale che presta l'attività lavorativa esterna per almeno metà dell'orario lavorativo giornaliero.
3. 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.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dalla certificazione del responsabile del servizio/comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per almeno metà della giornata lavorativa.
5. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21/05/2018 e all'art. 6 del presente contratto.

6. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 06/07/1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile.
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022.

Art. 10
Indennità di funzione del personale della Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022 è possibile attribuire al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo, una somma che varia fino ad un massimo di €3.000,00 annue lorde per il personale inquadrato nell'area Istruttori ed euro 4.000,00 annue lorde per il personale inquadrato nell'area dei Funzionali o Elevata Qualificazione.
2. Tale responsabilità può essere attribuita unicamente a n. 3 operatori che svolgano le più alte funzioni di coordinamento e controllo di unità operative;
3. Dette responsabilità sono quantificabili in 1.800,00 euro annui, per i responsabili dell'Area Funzionari ex Cat. D che svolgano le più alte funzioni di coordinamento e controllo di unità operative. Complessivamente si stanziavano 5.400,00 euro.

Art. 11
Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di direzione o di staff per i dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale

1. L'indennità di direzione prevista dall'art. 34, comma 1, lettera b), del D.P.R. n. 268/87 in favore del personale in servizio della ex 8^a qualifica funzionale è riassorbita dalle indennità di posizione organizzativa o di specifica responsabilità.
2. Per coloro cui non è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa o di specifica responsabilità, tale indennità è mantenuta *ad personam*, in applicazione dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 ed è pari all'importo di €. 774,69. Il valore complessivo di detta indennità è pari a quanto riportato nell'allegato prospetto di ripartizione del fondo delle risorse decentrate.

Art. 12
Progressione economica orizzontale nell'ambito delle Aree

1. Al finanziamento delle progressioni economiche all'interno dell'area di appartenenza, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16.11.2022, è destinata una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCI economico annuale;
2. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "*differenziali stipendiali*", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "*differenziale stipendiale*", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-

2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIFERIMENTO NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale educativo, docente e insegnante inquadrato nell'Area Istruttori	Art. 92	350
2.	Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento, ecc.	Art. 96	350
3.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	150
4.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200
5.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, area degli Istruttori, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	150
6.	Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, Area dei Funzionari ed EQ, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	Artt. 102 e 106	200

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo di progressioni fra aree per lavoratore : 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo di progressioni fra aree per lavoratore : 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo di progressioni fra aree per lavoratore : 5
Area istruttori, personale educativo e docente	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo di progressioni fra aree per lavoratore : 5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo di progressioni fra aree per lavoratore : 5
Area istruttori iscritti ad	Importo ogni differenziale stipendiale:	Numero massimo di

ordinistiche ed albi professionali	euro 900	progressioni fra aree per lavoratore : 5
Area istruttori delle professioni sanitarie e socio sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo di progressioni fra aree per lavoratore : 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo di passaggi orizzontali per lavoratore : 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo di progressioni fra aree per lavoratore : 6
Area funzionari/elevate qualificazioni delle professioni sanitarie e socio sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo di progressioni fra aree per lavoratore : 6

3. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale;
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate a finanziare il fondo dell'anno successivo, oppure destinate ad incrementare la performance dell'anno.
5. Le parti danno atto che nell'anno 2023 si prevedono progressioni orizzontali all'interno dell'area pari al 50% dei partecipanti di ogni area per una somma indicativa pari a euro 28.000,00 parametrata al numero dei dipendenti aventi diritto, da integrare nel caso di progressione di personale con profilo professionale della "sezione speciale" sopra riportata.

Art. 13

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si possono finanziare sono le seguenti:
 - a) risorse destinate all'attuazione ai sensi dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (incentivo funzioni tecniche) per gli appalti avviati entro il 1 luglio 2023 e successivamente ai sensi dell'art. 45 del D.lgs 36 del 31.3.2023;
 - b) risorse destinate al recupero dell'evasione ICI, in attuazione dell'articolo 59, comma 1, lettera p), del D. Lgs. n. 446/1997;
 - c) risorse destinate al compenso per il processo tributario, in attuazione dell'art. 15, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 546/1992;
 - d) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, in base all'art. 70-ter del CCNL del 21/05/2018;
 - e) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, riguardante i contratti di sponsorizzazione.
2. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli preventivati, essi verranno debitamente integrati attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

3. In ragione dell'apporto delle risorse che specifiche disposizioni di Legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale e dell'impegno lavorativo dedicato alle suddette prestazioni, o che comunque prevedano un incentivo per prestazioni all'interno dell'orario di lavoro, le parti concordano per l'applicazione di un meccanismo perequativo di ripartizione della quota di produttività generale, o del risultato delle posizioni organizzative fino ad un massimo del **10%** della produttività o risultato teorico spettante dell'anno di riferimento.
4. La distribuzione della produttività complessiva dell'Ente tra i diversi Settori, o del risultato delle EQ/PO, viene effettuata tenendo conto delle riduzioni di cui trattasi, con conseguente aumento della produttività teorica o del risultato a favore di tutti i dipendente che non beneficiano degli incentivi per specifiche disposizioni di Legge sulla base del punteggio riportato nell'apposita scheda di valutazione.
5. Si stabiliscono i seguenti criteri:
qualora l'incentivo di cui sopra, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente, non superi **€ 2.500,00**, non si opera alcuna riduzione;
qualora l'incentivo ammonti **tra € 2.500,01 e € 5.000,00**, si opera una riduzione della produttività individuale **del 5%**;
per gli incentivi **superiori a € 5.000,00**, si opera una riduzione della produttività individuale **del 10%**.

Art. 14 Attuazione dei Piani di Razionalizzazione
--

1. Ai sensi dell'art. 16, commi 4-6, del D.L. n. 98/2011, l'Amministrazione può adottare, entro un mese dall'approvazione del bilancio, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari. I risparmi conseguiti dalle Amministrazioni, considerando anche eventuali maggiori spese, devono essere ulteriori rispetto a quelli effettivamente realizzati per effetto dell'applicazione delle normative in materia di riduzione della spesa pubblica.
2. I risparmi conseguiti, al fine dell'integrazione del fondo delle risorse decentrate, devono essere l'effetto di specifiche iniziative volte al raggiungimento di puntuali obiettivi di incremento della produttività individuale del personale interno all'Amministrazione, da realizzare mediante il diretto coinvolgimento delle unità lavorative.
3. I suddetti risparmi, che devono essere aggiuntivi rispetto a quelli realizzati ai sensi della normativa vigente, sono utilizzati annualmente nella misura del 50 per cento, per il finanziamento del trattamento accessorio del personale, di cui all'art. 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.
4. Dette risorse sono destinate:
 - nella misura del 50% al personale direttamente coinvolto nella realizzazione dei piani di razionalizzazione, secondo le modalità di cui al comma 5;
 - per il rimanente 50% ad incremento del fondo della produttività generale del personale, e verranno erogate sulla base del Sistema di valutazione vigente al momento dell'erogazione.

5. Per l'attuazione di questo istituto, per quanto riguarda l'utilizzo dei risparmi certificati il Dirigente e/o il Comitato di Direzione - a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale – propone all'Amministrazione la realizzazione di uno specifico progetto che dovrà dettagliatamente indicare:
 - l'attività e/o l'intervento che darà luogo al risparmio;
 - la quantificazione dell'entità del risparmio previsto;
 - la quota destinata a premiare il personale coinvolto (totale 50%);
 - i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale (a consuntivo).
6. Il Dirigente valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
7. Il conseguimento del risparmio è documentato nella relazione finale a consuntivo a cura del Dirigente ed è validato dal Nucleo di Valutazione.
8. Le economie conseguite sono utilizzabili solo se viene accertato a consuntivo, con riferimento a ciascun esercizio, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani ed i conseguenti risparmi. Tali risparmi devono necessariamente essere certificati dai competenti organi di controllo. Le predette economie, all'esito delle procedure di certificazione, sono immediatamente destinabili al finanziamento della contrattazione integrativa, al netto di eventuali oneri indiretti a carico dell'Ente.
9. I piani adottati dall'amministrazioni sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.
10. I risparmi conseguiti a seguito dei piani di razionalizzazione integrano le risorse finanziarie variabili destinate alla contrattazione decentrata integrativa in deroga al tetto di spesa previsto.

Art. 15

Premi correlati alla performance

Criteri generali delle politiche di destinazione delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo del personale e per l'incentivazione di performance

1. Le parti si danno reciprocamente atto che ogni decisione in tema di destinazione delle risorse decentrate all'incentivazione della performance del personale dipendente deve trovare una diretta legittimazione nell'ambito di una diffusa pianificazione delle attività nelle Aree e nei Servizi in cui si articola la macrostruttura di questa Amministrazione, conformemente alle indicazioni contenute nei suoi programmi, piani pluriennali, bilanci e PEG/PDO. Per tale via, dunque, l'obiettivo è quello di tendere al continuo e costante miglioramento del livello qualitativo/quantitativo dei servizi e, al contempo, alla valorizzazione dell'apporto offerto dal personale alla performance, misurato sulla base dei risultati conseguiti.
2. Di anno in anno i dirigenti, sulla base dei programmi dell'Amministrazione, per assicurare una corretta erogazione del trattamento economico accessorio di performance dovranno individuare obiettivi e/o progetti di mantenimento, miglioramento o sviluppo dei servizi, al cui conseguimento ed accertamento condizionare l'erogazione degli incentivi di performance, nel rispetto delle condizioni di bilancio e dell'obbligo di contenimento della spesa per il personale.

3. Le parti conseguentemente si danno reciprocamente atto che il sistema incentivante è orientato, nel limite delle risorse disponibili, al riconoscimento degli apporti individuali e/o di gruppo in funzione del conseguimento degli obiettivi di sviluppo e/o di realizzazione di programmi di evoluzione, di recupero, di razionalizzazione e di miglioramento, costituenti momenti di incremento della performance.
4. Le parti nel rispetto delle prerogative dell'Amministrazione, concordano che l'erogazione del salario variabile di performance avvenga sulla base della valutazione, come risultante dalla scheda individuale di cui al sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato dall'Amministrazione con atto di Giunta comunale.

Art. 16

Obiettivi di performance strategici finanziati dalla parte variabile del fondo

1. Con riferimento all'art. 23 del D. Lgs. n. 75 "Madia" del 25 maggio 2017, che modifica e integra il D. Lgs. n. 165/2001 e s.mm.ii. ai sensi della L. n. 124/2015, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, con particolare riferimento ai commi 2 e 3* è possibile stanziare risorse variabili ai sensi dell'art. 79 del CCNL del 16/11/2022 ad incremento del fondo incentivante alle seguenti condizioni:
 - *Comma 3, lett. h) e comma 4 : "In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione delle risorse economiche, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza";*
 - *Comma 3, lett. i), e comma 5, lett. b): "...per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale".*
2. A seguito di apposita deliberazione della G.C. l'Amministrazione ha ritenuto, ai sensi dell'art.79 c.2 lett. c), lett b) e art.79 c.6 a art.17 c.6 ultimo periodo , di finanziare per l'anno 2023 i seguenti obiettivi strategici:

N°	OBIETTIVI 2023
1	Nuove Fragilità
2	Riscrittura e divulgazione manuale manutenzioni Immobili SAP
3	Rigenerazione Urbana Area Orti Scolmatore
4	Avvio Monitoraggio Cronoprogramma Opere Pubbliche/Implementazione software per controllo di gestione e strategico
5	Digital Strategy
6	PNRR Next Generation Eu
7	Valorizzazione del Patrimonio Immobiliare

8	San Donato Comune 4.0 - Area Servizi Tecnici (Gtuaop) - Area Svico - Area Svipro - Servizio Autonomo di Polizia Locale - Risorse Umane
9	Compliance Digitale Tributi
10	Applicazione Neo CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 e Contratto Integrativo Giuridico 2023-2025
11	Implementazione della Sicurezza Percepita
12	Educazione alla Legalità

Invece per quanto riguarda i seguenti obj:

13	Progetto Incentivi Servizio Entrate esercizio 2023
----	--

è finanziato da apposite entrate previste dall'art.1 c.109 del 30.12.2018 per euro 36.895,70

14	Presidio del Territorio in orario serale
----	--

E' finanziato dai proventi dell'art.208 TULPS per euro 64.625,85;

3. Per definire il valore economico del singolo obiettivo si rimanda al "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" che prevede: *"Il valore del singolo obiettivo sarà dato dalla suddivisione del 50% della parte variabile del fondo destinato agli obiettivi strategici messo a disposizione dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 15, comma 5 (ora art. 79, comma 2, lett. b) e lett.c), e dovrà tener conto:*

- *del numero dei dipendenti coinvolti nel singolo obiettivo;*
- *del peso attribuito dal Nucleo di Valutazione all'obiettivo stesso, secondo una media ponderata come previsto nel sistema di misurazione e valutazione delle Performance approvato dall'ente;*
- *della possibilità che un dipendente partecipi a più progetti;*

come segue:

- *il numero dei dipendenti coinvolti viene moltiplicato per i punti totali degli obiettivi;*
- *il risultato viene successivamente diviso per l'importo totale degli obiettivi;*
- *questo valore viene moltiplicato per il numero dei dipendenti per ogni obiettivo.*

L'altro 50% di quanto impegnato per gli obiettivi strategici è suddiviso sulla base dei macrocriteri di valutazione soggettivi (comportamenti organizzativi)".

4. Per quanto riguarda gli obiettivi finanziati da apposite entrate previste per legge, questi non saranno da sottoporre a pesatura per la definizione del valore dell'obj in quanto già definito dalla normativa o da disciplina applicativa (esemplificazione non esaustiva: Incentivi entrate e proventi dell'art 208 TULPS.)

5. Si prevede un tetto massimo di incentivo per i dipendenti pari al doppio della media pro capite del fondo stanziato ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. b) e lett.c) del CCNL del 16/11/2022

6. Le risorse di cui al comma precedente verranno corrisposte a consuntivo, previa valutazione del dirigente/responsabile, dei comportamenti organizzativi e da parte del NdV del raggiungimento dell'obiettivo.

7. Si dà atto del rispetto dell'art. 80, comma 3 del CCNL del 16/11/2022, che prevede che almeno il 30% delle risorse variabili stanziate siano finalizzate ai premi correlati alla performance individuale.

**c.2 "... a decorrere dal 1° gennaio 2017, 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. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato"* (detta norma prevedeva il tetto del fondo pari a quello del 2015 nonché la riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio).

*c.3. Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le Regioni e **gli enti locali**, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, **possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento**, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile",*

Art. 17

Obiettivi di performance di processo finanziati dalla parte stabile del fondo

1. Per quanto riguarda l'attribuzione degli incentivi di produttività per gli obiettivi di performance finanziati dalla parte stabile del fondo, la parte del fondo che residua alla fine dell'anno dall'applicazione di tutti gli altri istituti contrattuali finanziati con la parte stabile del fondo sarà suddivisa fra tutti i dipendenti sulla base del raggiungimento dell'obiettivo, della valutazione dei comportamenti organizzativi e delle presenze/assenze sul lavoro sulla base di un budget di Settore (macro-struttura organizzativa) che viene assegnato ai rispettivi Dirigenti come segue:
 - la quota è proporzionata per Settore, in rapporto diretto con la retribuzione riportata in bilancio in sede di consuntivo per il personale del Settore;
 - sarà comunque sempre possibile prevedere stanziamenti per obiettivi specifici finanziati con la parte fissa del fondo incentivante;
 - ogni dirigente, con le metodologie di valutazione richiamate, gestisce l'assegnazione dei compensi nei confronti dei dipendenti del proprio Settore, nel rispetto del rapporto risultato/performance.
2. Ai fini della distribuzione degli incentivi di produttività per gli obiettivi di performance finanziati dalla parte stabile del fondo, per il personale non coinvolto negli obiettivi strategici sopra citati, in considerazione che la propria prestazione lavorativa è stata dedicata completamente al raggiungimento degli obiettivi gestionali di processo non strategici riportati nel PEG, si prevede che il corrispondente economico rispetto alla loro valutazione sia raddoppiato. Per detti dipendenti si prevede comunque un tetto massimo di premialità pari al minimo corrisposto ai dipendenti coinvolti nei progetti finanziati ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. b e lett. c) del CCNL del 16/11/2022. Qualora gli obiettivi di processo siano stati raggiunti al 100%, in caso di residui a seguito di valutazioni inferiori al massimo, questi verranno suddivisi fra tutti i dipendenti, anche superando minimo corrisposto ai dipendenti coinvolti nei progetti finanziati ai sensi della normativa sopra citata;
3. Qualora gli obiettivi strategici siano stati raggiunti al 100%, al fine di valorizzare i dipendenti che hanno avuto una valutazione di eccellenza, le economie correlate alle singole valutazioni della performance individuale che non raggiungono il massimo dell'attribuibile verranno suddivise ai dipendenti partecipanti con una valutazione pari o superiore a 90 punti;
4. Per quanto riguarda l'applicazione del sopra riportato art. 80 del CCNL 16/11/2022 si ritiene opportuno, in considerazione che la distribuzione del premio per la performance

individuale è già in parte correlato al merito e all'impegno, contenere il numero di personale che potrà avvalersi della maggiorazione ivi prevista;

5. Una parte delle risorse fisse della quantificazione del fondo non utilizzate nell'anno potranno essere portate ad incremento il fondo anno successivo ai sensi dell'art. 80, comma 1 del CCNL 16/11/2022".

Art. 18

Premi correlati alla performance individuale – Differenziazione del premio individuale

1. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16/11/2022*, le parti concordano che la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (almeno 60/100 come da "Sistema di misurazione e valutazione performance" dell'Ente).
2. Per performance individuale s'intende la qualità del contributo alla performance generale della struttura e le competenze professionali dimostrate. La Performance individuale è valutata mediante la valutazione dei comportamenti organizzativi riportati nella scheda individuale del dipendente che corrispondono al 50% della somma destinata alle Performance intesa come raggiungimento degli obiettivi di processo e degli obiettivi strategici.
3. Possono beneficiare di dette maggiorazioni del premio individuale una quota massima pari al 10% del personale assegnato ad ogni Area e comunque pari ad una unità. Dette unità di personale, per beneficiare delle maggiorazioni in esame, devono riportare una valutazione individuale pari ad almeno 5 punti superiori alla media delle valutazioni del personale assegnato all'Area. Qualora nessuno maturi detto requisito i premi individuali vengono assegnati come da articolo 17 - Obiettivi di performance di processo finanziati dalla parte stabile del fondo - del presente CCI.
4. La maggiorazione del premio individuale per i dipendenti non è sottoposta al tetto di cui al comma 5 dell'art. 16 del presente CCI:

*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. 68, comma 2, lett.b), 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, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1 (...).

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Art. 19

Incentivi peer messi notificatori

Ai sensi dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000 si dà atto che a seguito di verifica dell'esistenza delle condizioni finanziarie per destinare un incentivo di produttività a favore dei messi notificatori si prevede una indennità pari al 100% del rimborso spese per la notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria, che verranno incassati dal Comune di San Donato Milanese, sulla base di una relazione da parte dei messi stessi e avvalorata dal Dirigente di riferimento.

Art. 20 Disposizione finale
--

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

F.to dott. Giuseppe Brando

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U. F.to sig.ra Valentina spinelli

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

F.to Sig Sergio Iannaccone : CGIL FPL

F.to Sig. Gianluca Maritato: UIL FP;

F.to Sig. Agostino Vigna : CSL -FP

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO
DELLE AREE**

(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "*differenziali stipendiali*" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, ex articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.
3. L'attribuzione dei "*differenziali stipendiali*", che 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, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
4. Per aree all'interno delle quali prevedere la progressione economica all'interno delle aree si intendono :
Area Operatori -Area Operatori esperti – Area Istruttori – Area Funzionari ed Area Elevata Qualificazione distinta dall'Area Funzionari.;
5. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale per ciascuna posizione nella propria area tutti i dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 1 gennaio dell'anno di riferimento che
 - negli ultimi **tre** anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
 - hanno conseguito un punteggio di valutazione individuale medio nel triennio antecedente non inferiore al 60% del massimo ottenibile nel triennio di riferimento. Per il personale assunto tramite mobilità verranno acquisite le schede di valutazione individuale dall'Ente di provenienza.;
6. sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento;
7. il numero di "*differenziali stipendiali*" attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito percentualmente, in sede di contrattazione integrativa fino al massimo del 50% dei dipendenti di ogni area aventi diritto di partecipare nell'anno di riferimento in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
8. Le parti possono prevedere anche stanziamenti pluriennali;
9. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
10. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;

11. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte per tutti i settori e per tutte le aree sulla base dei criteri di cui la Tabella "1" riportata di seguito;
12. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo sette giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, entro detto termine (7 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;

Tabella "1" – Criteri per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGI O MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite precedenti a quelle dell'anno di progressione o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	60 da rapportarsi alla valutazione max di punti 100	
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nella medesima categoria/Area, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali	30	1,5 punti all'anno , per massimo venti anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento. Per le eventuali frazioni si calcola 0,75 punti ogni 6 mesi effettuati
FORMAZIONE: capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati).	10	- Certificazioni competenza lingua straniera / informatica: 2 punti per ogni certificazione. - Partecipazione a corsi e percorsi di formazione 1 punto per ogni attestato, svolto nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata di almeno quattro ore, sino a un massimo di 10

		corsi nel triennio. - Abilitazioni professionali 3 punti per ogni certificazione inerenti il profilo professionale. Per un massimo di 10 punti
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO anche sfiorando il punteggio massimo previsto dalla scheda (punti 100) per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni	3	Sette anni di NON progressione: punti UNO; Otto anni di NON progressione: punti DUE; Nove o più anni: punti TRE.

Media valutazione	Max 60 punti	
Esperienza professionale	Max 30 punti	
Capacità culturali e professionali	Max 10 punti	
TOTALE	Max. 100 punti	

Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni sarà attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale realizzato eventualmente anche sfiorando il punteggio massimo previsto dalla scheda (punti 100)

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area, sarà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione di sviluppo d'inquadramento, in caso ancora di parità al più anziano di età.

QUANTIFICAZIONE RISORSE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE PER LA PRODUTTIVITA' 2023			
	OGGETTO	€.	Note
CCNL 22/1/2004 art. 31, c. 2,	Risorse con carattere di certezza, stabilità e continuità anno 2004	€ 612.396,26	IMPORTO UNICO CONSOLIDATO
Ccnl 22.01.04 art.32, c.1	0,62% monte salari 2001	€ 33.345,72	
Ccnl 22.01.04 art.32, c.2	0,50% monte salari 2001	€ 26.891,71	
Ccnl 22.01.04 art.32, c.7	0,20% monte salari 2001 (vincolato alte professionalità-posizioni organizzative)	€ 10.756,68	
Ccnl 09.05.06	0,5% monte salari 2003	€ 27.528,57	
CCNL 2008 art.8 c.2	Aumenti nuovo contratto 0,6% monte salari 2005	€ 31.444,82	
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09	Reinquadramento posizioni orizzontali 2004	€ 14.236,43	
	Reinquadramento posizioni orizzontali 2006	€ 14.753,09	
	Reinquadramento posizioni orizzontali 2008	€ 10.640,00	
	Reinquadramento posizioni orizzontali 2009 dal 1.1.10	€ 8.083,47	
ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18	Reinquadramento posizioni orizzontali PER INCREMENTO STIPENDIO 2019 - dichiarazione congiunta n. 5: FUORI TETTO gli incrementi derivanti da CCNL 16-18	€ 15.405,10	
Art. 4, c.2, CCNL 2000-01 -Ccnl 21.05.2018 art.67 c.3 Lett. c)	Retribuzione di anzianità personale cessato parte fissa	€ 33.816,54	
Art.67 c.2 Lett. c) CCNL 2016-18- Art. 4, c.2, CCNL 2000-01	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - : IMP. INTERO ANNO SUCCESSIVO A CESSAZIONE	€ 15.011,38	
Art.67 c.2 Lett.a) CCNL 2016-18	EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A DECORRERE DAL 31.12.2018 E A VALERE DAL 2019 dichiarazione congiunta n. 5: FUORI TETTO	€ 16.723,20	
	EURO 84,50 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018, A DECORRERE DAL 31.12.2021 E A VALERE DAL 2022 : FUORI TETTO	€ 16.562,00	
Art.79 c.1 Lett.b) CCNL 2019-21			
Art.79 c.1 bis CCNL 2019-22	Incremento differenza B3-B1 e D3 - D1 9 MESI FUORI TETTO	€ 8.991,88	
	TOTALE	€ 896.586,85	
D.Lgs 165/01 art. 6 bis c.2	RIDUZIONE FONDO PER PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE PdZ - 5 dip dalla media totale fondo 2009=	-€ 20.108,82	
	DECURTAZIONE FONDO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-€ 138.750,00	
	TOTALE PARTE FISSA A SEGUITO RIDUZIONE x PO ed ESTERNALIZZAZIONE SERVIZI	€ 737.728,03	
Ccnl 1.4.99 art.15, c.5	riorganizzazione	€ -	
CCNL 2016-18 art.. 67 c.3 Lett.e) - Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. m)	Risparmi straordinari anno precedente FUORI TETTO	€ 7.040,08	
CCNL 2016-18 art. 68 c.1, ultimo periodo - Ccnl 1.4.99 art.17, c.5	eventuali somme non spese fondo esercizi precedenti FUORI TETTO	€ 0,00	
Art.79 c.3 CCNL 2019-2021	0,22% ms 2018 in proporzione fra fondo e PO 2023 + UNA TANTUM 2022 FUORI LIMITE	€ 18.449,08	
Art.79 c.1 Lett.b) CCNL 2019-21	EURO 84,50 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018, A DECORRERE DAL 31.12.2021 E A VALERE DAL 2021 E 2022 UNA TANTUM : FUORI TETTO	€ 33.124,00	
	PARZIALE PARTE VARIABILE	€ 58.613,16	
	PROGETTI STRATEGICI O DI MANTENIMENTO	€ -	
CCNL 2016-18 art. 67 c.3 Lett.h) e c.4 - Ccnl 1.4.99 art.15, c. 2 e.4	INTEGRAZIONE 1,2% m.s.1997 - VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA	€ 50.736,05	
CCNL 2016-18 art. 67 c.5 Lett. b - Ccnl 1.4.99 art.15, c.5	Obiettivi sviluppo, miglioramento, mantenimento	€ 54.757,78	
CCNL 2016-18 art. 67 c.7 e art.15 c.7	Obiettivi sviluppo, miglioramento, mantenimento - Incremento x riduzione TEMPORANEA fondo PO anno 2023 nel rispetto dell'art.23 c.2 D.lgs 75/2017	€ 14.800,00	
CCNL 2016-18 art. 67 c.5 Lett. b - Ccnl 1.4.99 art.15, c.5 - Corte Conti Lombardia n° 150/2019 - Fondo accessorio unico (dipendenti+dirigenti+PO)	Obiettivi sviluppo, miglioramento, mantenimento - Incremento x riduzione fondo dirigenti anno 2022 nel rispetto dell'art.23 c.2 D.lgs 75/2018	€ 21.655,57	
	TOT PROGETTI	€ 141.949,40	
	PARZIALE PARTE VARIABILE A SEGUITO RIDUZIONE CESSAZIONI	€ 200.562,56	
Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. d)	% sponsorizzazioni, convenzioni, ecc.(vincolato)	€ -	
Ccnl 21.05.2018 art.67 c.3 lett.d)	IMPORTO UNA TANTUM PARTE VARIABILE FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE NELL'ANNO DOPO CESSAZIONE	€ 179,65	
CCNL 2016-18 art. 67 c.3 Lett.c) - Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. k) - Art.1 c.2 D.Lgs 113/2016	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE % vincolata agli effettivi accertamenti FUORI TETTO	€ 40.000,00	RIVISTO
CCNL 2016-18 art. 67 c.3 Lett.c) - Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. k)	INCENTIVI RECUPERO TRIBUTI % vincolata agli effettivi accertamenti FUORI TETTO	€ 36.895,70	RIVISTO
CCNL 2016-18 art. 67 c.3 Lett.c) - Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. k) - Art.70 ter CCNL 2016-2018	COMPENSI ISTAT X CENSIMENTO E STATISTICHE FUORI TETTO	€ -	RIVISTO
CCNL 2016-18 art. 67 c.3 Lett.c) - Art.56 quater CCNL 2016-2019	Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada FUORI TETTO ulteriori entrate rispetto esercizio precedente	€ 64.625,85	
Decurtazione dl fondo art. 23 c. 2 D.lgs. 75/2017	Riduzione per superamento salario accessorio 2016	€ -	
CCNL 2016-18 art. 67 c.3 Lett.c) - Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. k)	Incentivi derivanti da disposizioni di leggi	€ -	
CCNL 2016-18 art. 67 c.5 Lett. b - Ccnl 1.4.99 art.15, c.5 - art.208 c.4 CdS	risorse per specifiche disposizioni di legge art.208 c.4 CdS x educazione stradale nelle scuole	€ -	
Art.67 c.3 Lett.f) CCNL 2016-18 - Ccnl 14.9.00 art.54	% notifiche messi atti amministrazione finanziaria (da verificare a consuntivo)	€ 500,00	
	PARZIALE PARTE VARIABILE	€ 142.201,20	
	TOTALE PARTE VARIABILE	€ 342.763,76	
	TOTALE PARTE VARIABILE + FISSA	€ 1.080.491,79	
	TOTALE FONDO IMPEGNO 2016 X CONFRONTO SENZA PO	€ 786.219,33	
	TOTALE FONDO IMPEGNO 2023 SENZA FUORI TETTO E PO E RIDUZ. DIRIGENTI	€ 786.219,33	
	TOTALE FONDO IMPEGNO 2023 su cap. fondo	€ 1.033.451,71	
	TOTALE FONDO IMPEGNO 2023 su appositi capitoli fuori fondo	€ 40.000,00	
	TOTALE FONDO IMPEGNATO SU RESIDUI 2022	€ 7.040,08	

PREVENTIVO RIPARTIZIONE FONDO DIPENDENTI 2023				
FONDO PARTE FISSA	(Le spese fisse non possono superare il totale della parte fissa del fondo)	preventivo 2023	consuntivo 2023	€ 737.728,03
	OGGETTO			
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18 - ccnl 14.09.2000 art.31 c.7 2° periodo	Indennità educatrici asili nido	€ 2.000,00	€ -	
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18 - ccnl 1.4.99 art.17, c.2, lett. b)	incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria (orizzontale)	€ 435.000,00	€ -	
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18 - ccnl 1.4.99 art.17, c.2, lett. b)	incrementi retributivi collegati alle nuove progressioni economiche orizzontali comprensivo progressioni 2023 €28.000			
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18 - CCNL 11.04.08	Reinquadramento posizioni economiche oriz. 2008			
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18 - CCNL 31.07.09	Reinquadramento posizioni economiche oriz. 2009			
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18 - ccnl 1.4.99 art.17, c.3	indennità di coordinamento ex VIII q.f.	€ 775,00	€ -	
ART. 68 C.1 CCNL 2016-18 - art.33, c. 4, Ccnl 22.01.04	indennità comparto (colonna 2 e 3 tabella D)	€ 87.000,00	€ -	
TOTALE PREVENTIVO SPESE DI PARTE STABILE		€ 524.775,00	€ -	
FONDO PARTE VARIABILE FINANZIATO DA TERZI				€ 142.201,20
ART. 67 c.3, Lett. a) CCNL 2016-18 - EX Ccnl 1.4.99 art.15, c.2 lett.b)	convenzioni con soggetti pubblici o privati per fornire servizi aggiuntivi	€ -	€ -	
ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18	risorse per specifiche disposizioni di legge (recupero ICI - % vincolata agli effettivi accertamenti)	€ -	€ -	
CCNL 2016-18 art. 67 c.3 Lett.c) - Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. k) - Art.1 c.2 D.Lgs 113/2016	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE % vincolata agli effettivi accertamenti FUORI TETTO	€ 40.000,00	€ -	
CCNL 2016-18 art. 67 c.3 Lett.c) - Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. k)	INCENTIVI RECUPERO TRIBUTI % vincolata agli effettivi accertamenti FUORI TETTO	€ 36.895,70		
CCNL 2016-18 art. 67 c.3 Lett.c) - Ccnl 1.4.99 art.15 c.1, lett. k) - Art.70 ter CCNL 2016-2018	COMPENSI ISTAT X CENSIMENTO E STATISTICHE FUORI TETTO		€ -	
Art.98 c.1 lett. c) CCNL 2019-2021	risorse per specifiche disposizioni di legge art.208 c.4 CdS FUORI TETTO ulteriori entrate rispetto esercizio precedente	€ 64.625,85	€ -	
ART. 68 C.2 Lett.h) E ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18- EX ccnl 14.9.00 art.54	% notifiche messi atti amministrazione finanziaria ri (da verificare a consuntivo)	€ 500,00		
TOTALE PREVENTIVO SPESE VARIABILI FINANZIATE DA TERZI		€ 142.021,55	€ -	
ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18	indennità di turno	€ 53.000,00	€ -	
EX ccnl 1.4.99art.17, c. 2, lett. d), e)	indennità condizioni lavoro (rischio, disagio e maneggio valori)	€ 22.000,00	€ -	
EX ccnl 1.4.99art.17, c. 2, lett. d)	indennità servizio esterno	€ 14.000,00	€ -	
ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70- QUINQUIES CCNL 2016-18	specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C, e D che non occupa posizioni organizzative comprensivo di adeguamento economico e specifiche responsabilità attribuite con atto formale per Ufficiali di anagrafe, stato civile, ecc.	€ 90.000,00	€ -	
Art.71 DL.112/08	Detrazioni x malattia (a consuntivo)	€ -	€ -	
TOTALE PREVENTIVO SPESE VARIABILI CONTINUATIVE		€ 179.000,00	€ -	
TOT. PARTE FISSA + TOT SPESE VARIABILI CONTINUATIVE		€ 703.775,00	€ -	
TOTALE SPESE SENZA PERFORMANCE		€ 845.796,55	€ -	
	PERFORMANCE OBJ STRATEGICI			141.949,40
CCNL 2019-2021 art.79 c. 2 lett.c) -CCNL 2016-18 art. 67 c.5 Lett. b - Ccnl 1.4.99 art.15, c.5	Obiettivi strategici	€ 54.757,78	€ -	
CCNL 2019-2021 art.79 c. 2 lett.b)-CCNL 2016-18 art. 67 c.3 Lett.h) e c.4 - Ccnl 1.4.99 art.15, c. 2 e.4		€ 50.736,05	€ -	
CCNL 2019-2021 art.79 c. 6 e art.17 c. 6 ultimo periodo - CCNL 2016-18 art. 67 c.7 e art.15 c.7		€ 14.800,00		
TOT Performance obj strategici Almeno 30% della parte prevalente art 67 c.3		€ 120.293,83	€ -	
	INTEGRAZIONE PARTE VARIABILE			58.613,16
TOT. RISORSE VARIABILI ART. 67 C. 3 (SPESE VARIABILI CONTINUATIVE E PER OBJ STRATEGICI) PER CALCOLO ECONOMIE PER P. OBJ PROCESSO		€ 299.293,83	€ -	
ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18	DISPONIBILE ANNO 2023 - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA Performance obj processo/mantenimento di cui euro 37.530,57 finanziati dall'art. 67 c.5 Lett. b .CCNL 2016-18 x riduzione fondo dirigenti	€ 114.401,41	€ -	
TOTALE PARTE PREVALENTE RISORSE VARIABILI ART. 67 C. 3		€ 413.695,24	€ -	
LIQUIDATO ANNO 2023 produttività individuale e collettiva (Performance)			€ -	
	RESIDUO x 2024		€ -	
SOMMA TOTALE FONDO	La somma totale della quantificazione del fondo deve coincidere con il totale delle spese + la somma disponibile	€ 1.080.491,79	€ -	€ 1.080.491,79
RISPARMI PER OBIETTIVI			€ -	