



Comune di Castelfiorentino
Città Metropolitana di Firenze
50051 - Piazza del Popolo n. 1 - Tel. 0571/ 6861 - Fax 0571/ 629355
C.F. e P.I. 00441780483

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO SUCCESSIVO DEL COMUNE DI CASTELFIORENTINO PER L'ANNO 2022.

L'anno 2022 questo giorno sette del mese di dicembre presso la sede del Comune di Castelfiorentino, per la firma del contratto decentrato integrativo anno 2022 successivo a quello del 10/06/2022 (come integrato in data 16/07/2022) , sono presenti:

Dott. Giuseppe Zaccara in qualità di Presidente della delegazione di parte pubblica, autorizzato con deliberazione G.C. 103//2022

per la RSU dell'ente LAU MICHELA, PIATTINI NICOLA, RIBECCHI CHIARA, COPPOLARO SANDRA, CORBANI, ACCIANZANI

per la organizzazione sindacale CGIL FP GIOVANNI IOBIO

Si prende atto che:

- ☐ in data 10/06/2022 (con integrazione il 26/07/2022) è stata siglato il Contratto decentrato integrativo stralcio per l'attivazione delle progressioni Economiche 2022;
- ☐ il suddetto CDI stralcio, unitamente alla relazione illustrativa e finanziaria e al parere dei revisori è stato inviato all'Aran.
- ☐ Che in data 29/11/2022 è stata firmata l'ipotesi di CDI integrativo successivo a quello firmato il 10/06/2022 ed integrato il 20/07/2022.
- ☐ che detta ipotesi è stata trasmessa unitamente alla reazione tecnica illustrativa di accompagnamento al collegio dei revisori dei Conti
- ☐ che il Collegio dei Revisori ha rilasciato in data 30/11/2022 il relativo parere

Di seguito il testo del CDI

Le parti si impegnano

- ☐ ad improntare la gestione degli istituti di cui alla presente trattativa sulla base dei principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti al fine della prevenzione di conflitti o controversie. Pertanto eventuali problemi in ordine alle modalità di erogazione e di calcolo potranno essere definiti in appositi incontri per la definizione delle modalità operative necessarie;
- ☐ alla risoluzione delle controversie sull'interpretazione del contratto integrativo. In tali casi le parti, ai sensi dell'art. 10 comma 2 CCNL 21/5/2018 si impegnano nel primo mese di negoziato, di confronto o di integrazione del presente CID a non assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette.

Preso atto di quanto sopra espresso le parti disciplinano con la presente contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018, le seguenti materie:

RISORSE DECENTRATE

1. Criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie stabili e variabili

Le parti convengono sui seguenti criteri fondamentali:



- ☐ i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono improntati a principi di selettività, concorsualità ed effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
- ☐ le risorse, distribuite attraverso il sistema di valutazione sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- ☐ la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione del dipendente discende un concreto vantaggio per l'amministrazione in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione dei servizi e delle funzioni
- ☐ La performance organizzativa ed individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: a) raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti; b) qualità della prestazione e comportamento professionale.

2. Quantificazione delle risorse

La determinazione annuale del fondo risorse decentrate, nel rispetto dell'art. 67 comma 1 secondo periodo del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che per quanto riguarda la parte variabile.

Le risorse variabili di cui all'art. 67 comma 4 possono essere rese disponibili alle condizioni ivi previste previa verifica annuale in sede di contrattazione integrativa.

Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate potrà subire modifiche a seguito di sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio.

Le risorse stabili sono calcolate con determinazione n. 44/2022

Le risorse variabili con deliberazione G. C.85/2022

Per l'anno 2022 le risorse previste e disponibili sono così riepilogate:

- I. Risorse di parte stabile:** allegato A) al cdi 10/03/2022 integrato in data 26/07/2022 e quantificate come segue:
 - unico importo consolidato del Fondo anno 2017;
 - le ulteriori risorse previste dal CCNL e comunque nel rispetto dei limiti di cui all'articolo art. 23 comma 4 del D.Lgs 75/2017).
- II. Risorse di parte variabile:** allegato A) al presente atto a far parte integrante del presente accordo
- III.** ipotesi di ripartizione delle risorse stabili disponibili: allegato B) al cdi 10/06/2022 integrato in data 26/07/2022;
- IV.** ipotesi di ripartizione delle risorse variabili: Allegato B al presente atto suddiviso per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;

Il cdi 10/06/2022 precisa che sono finanziate sulla parte stabile del fondo:

- ☐ Le progressioni orizzontali (già oggetto del CDI stralcio del 10/05/2022)
- ☐ L'indennità di comparto
- ☐ Le indennità previste dal CCNL per le educatrici asilo nido
- ☐ Le indennità di responsabilità
- ☐ Le indennità per particolari condizioni di lavoro



Sono inoltre vincolate all'unione le somme destinate alla retribuzione di posizione e risultato del personale di alta professionalità dell'Unione dei Comuni CEV. (Il tutto come riepilogato nella tabella allegato B al citato CDI).

il presente CDI disciplina la costituzione e l'utilizzo delle risorse variabili e delle somme di parte stabile che residuano dall'applicazione dei precedenti istituti contrattuali

Si precisa inoltre che

- ☐ Il fondo risorse decentrate è decurtato delle somme necessarie a ricondurre l'importo al fondo anno 2016 ex d.lgs. 75/2017.
- ☐ il fondo risorse decentrate è decurtato delle quote trasferite all'Unione dei Comuni Circondario Empolese Valdelsa per il salario accessorio del personale di Polizia Municipale trasferito a far data dal 01/01/2018 all'unione dei Comuni in ragione annua.
- ☐ il fondo risorse decentrate è decurtato delle quote trasferite all'Unione dei Comuni Circondario Empolese Valdelsa per il salario accessorio del personale dei Servizi Sociali trasferito a far data dal 4/07/2018 all'unione dei Comuni in ragione annua.

3. Utilizzo delle risorse

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'articolo 67 del CCNL 21.5.2018 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi:

- a. ai trattamenti economici fissi e ricorrenti a carico delle risorse stabili del fondo;
- b. agli incentivi e premi collegati alla performance organizzativa (intesa come premi legati al raggiungimento di obiettivi individuali o di gruppo contenuti nel Peg, nel DUP, in progetti di miglioramento, comunque specificatamente approvati dall'ente, inseriti nel sistema di misurazione e valutazione annuale sulla base del raggiungimento di obiettivi misurati con appositi indicatori;
- c. agli incentivi legati alla performance individuale (e quindi legati alla valutazione od alla maggiorazione direttamente collegata al punteggio ottenuto nella valutazione annuale di cui all'art.69 CCNL 21/5/2018);
- d. ai riconoscimenti economici legati alle diverse indennità (indennità di condizioni di lavoro di cui all'articolo 70-bis, indennità di turno, di reperibilità, per specifiche responsabilità di cui al 70 quinquies, indennità di funzione);
- e. alle progressioni economiche orizzontali;
- f. agli altri compensi previsti da disposizioni di legge riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lett. F)
- g. alle eventuali risorse da utilizzare per il personale comandato nelle varie gestioni associate.

PREMIALITA'

- 1. corresponsione di compensi correlati al merito, alla valutazione della performance organizzativa ed alla performance individuale, in modo selettivo e secondo risultati**



accertati dal sistema permanente di valutazione volti alla incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi

Le parti danno atto che ai sensi dell'art. 67. Comma 3 del vigente CCNL le risorse decentrate stabili possono essere annualmente integrate con risorse di carattere eventuale e variabile; l'erogazione delle somme ex art. 67 comma 3 sono vincolate alla disponibilità di corrispondenti risorse aggiuntive, quantificate in specifici capitoli di spesa del bilancio e certificate dai Revisori.

Le parti prendono atto che l'erogazione delle risorse destinate alla incentivazione della produttività e al miglioramento dei servizi, nello spirito della contrattazione collettiva, risulta strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è attuata successivamente alla verifica dei risultati parziali o totali raggiunti in coerenza con gli obiettivi specificatamente determinati in particolare all'interno degli strumenti programmatori dell'Ente (Bilancio annuale, PEG, Piano degli investimenti).

L'erogazione degli incentivi è strettamente correlato al sistema di valutazione annuale delle prestazioni del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato per almeno sei mesi continuativi nell'anno.

Ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL 21/05/2018 almeno il 30% delle risorse disponibili e destinate ai compensi di incentivazione è destinato alla performance individuale.

Le risorse destinate alla performance individuale sono distribuite fra i dipendenti valutati sulla base del punteggio riportato nella scheda di valutazione di cui al vigente sistema di valutazione e misurazione della performance organizzativa approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 68/2011 e successive modificazioni ed integrazioni.

Il nucleo di valutazione presidia l'uso omogeneo degli strumenti e dei meccanismi incentivanti nell'ambito più generale della verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Per l'anno 2022 le parti concordano di destinare alla incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi i seguenti importi:

euro 94259

(21419 di risorse stabili +25307 di risorse variabili + euro 47533 di economie di parte stabile e lavoro straordinario anno 2021) alla Performance individuale legata al merito derivante dalla valutazione effettuata ai sensi del regolamento approvato con deliberazione G.C. 68/2011

Le parti concordano di destinare le risorse non vincolate del fondo parte stabile al finanziamento dei compensi di cui all'art. 7 comma 3 lett. a) del vigente sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 68/2011 e successive modificazioni ed integrazioni ciascun dipendente sarà valutato sulla base dell'apposita scheda di cui al sistema di valutazione dell'Ente.

2. differenziazione del premio individuale (art. 69, ccnl 2018)

L'art 69 del CCNL 21/05/2018 prevede che : 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

La misura della maggiorazione è determinata nel 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.

Per personale valutato positivamente si intende il personale che abbia raggiunto nella scheda di valutazione un punteggio pari o superiore a 91/100 operando una riparametrizzazione sui voti fra i vari servizi come avviene nella procedura per l'attribuzione della Posizione economica orizzontale. Non possono partecipare alla attribuzione del premio individuale quei dipendenti che hanno ottenuto detto premio nell'anno precedente.

A parità di valutazione si terrà conto:

- ☐ della media del triennio precedente
- ☐ della maggiore età anagrafica. (in caso di ulteriore parità)

La maggiorazione è attribuita al 3% per ciascuna categoria del personale in possesso dei suddetti requisiti.

INDENNITÀ CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70 BIS; CRITERI GENERALI PER LA ATTRIBUZIONE (ART. 7 COMMA 4 LETTERA D). CRITERI E MISURA.

Rientrano nell'ambito dell'indennità di cui all'articolo 70 bis le seguenti attività:

a) Attività inerenti il maneggio valori

I dipendenti addetti alla cassa che maneggiano in media valori in misura pari o superiore a € 500 mensili e che pertanto rischiano errori o rimborsi, smarrimenti o furti hanno diritto ad una indennità per particolari condizioni di lavoro pari ad € 1 giornaliero.

b) Attività rischiose

I dipendenti impiegati in attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, già rientranti nelle attività remunerate, secondo le precedenti disposizioni contrattuali nell'indennità di rischio e esposti per questo ad elevata probabilità di infortunio hanno diritto ad una indennità per particolari condizioni di lavoro pari ad € 1.20 giornaliero;

Per la individuazione delle attività che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale si richiama

Tabella Allegato B al DPR 347/1983



PRESTAZIONI DI LAVORO CHE COMPORTANO CONTINUA E DIRETTA ESPOSIZIONE A RISCHI PREGIUDIZIEVOLI ALLA SALUTE ED INTEGRITA' PERSONALE.

- a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
- b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.
- c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.
- d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.
- e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.
- f) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio e esbosco ed all'impiego di antiparassitari.

c) Attività disagiate

I dipendenti impiegati in attività che comportano disagio lavorativo per le particolari modalità di esecuzione dello stesso quali orari con rientri diversificati per un arco temporale ampio hanno diritto ad una indennità per particolari condizioni di lavoro pari ad € 1.20 giornaliero;

criteri generali per la corresponsione delle indennità per particolari condizioni di lavoro

Le indennità di cui ai punti a,b,c sono erogate sulla base del periodo di effettivo svolgimento della attività, e non competono in caso di assenza dal servizio (ferie, malattia, aspettativa, tutti i tipi di permessi, ecc...);

l'effettiva identificazione degli aventi diritto nonché i giorni di effettivo di svolgimento di dette attività sono attestati dal responsabile del Servizio

Il Responsabile del Servizio è tenuto altresì alla tempestiva segnalazione di variazioni nelle mansioni, rilevanti per la corresponsione delle indennità in oggetto.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica almeno annuale, a cura del competente responsabile del Servizio fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione dei dette indennità al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.

Al pagamento del compenso spettante a ciascun dipendente si provvederà nel II° mese successivo al bimestre da liquidare a seguito presentazione di apposita nota di liquidazione da parte del servizio.

Per l'anno 2022, gli oneri derivanti dalla applicazione del presente paragrafo ammontano ad euro 9000 come da CDI 10/06/2022 integrato in data 26/07/2022



**INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI CUI ALL'ART.70-QUINQUES
COMMA 1 E COMMA 2 (ART. 7 COMMA 4 LETTERA F) CRITERI E MISURA. (CDI
10/06/2022)**

Si prevede che per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale di categoria B, C, D non incaricato di Posizione Organizzativa può essere riconosciuta con atto motivato del responsabile una indennità ai sensi dell'art. 70 quinquies commi 1 e 2.

Degli incarichi viene data informazione preventiva alle OO.SS. e alle RSU che possono quindi richiedere il confronto sul rispetto dei requisiti e sulle motivazioni della assegnazione

Dette indennità sono attribuite in dodicesimi proporzionali al periodo di copertura della posizione.

E' riparametrata in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale

Le indennità sono attribuite dai Responsabili dei Settori o dalla PO delegata con specifica determinazione di nomina, nell'ambito del presente contratto decentrato e dei contratti nazionali.

Sono concordati i compensi di seguito riportati per il riconoscimento di specifiche responsabilità affidate al personale di categoria B C e D:

- ☐ Responsabilità di ufficio rilevabili dall'organigramma e dal vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici art. 26: **€ 2.000,00**;
- ☐ Responsabilità di gruppi di lavoro o coordinamento di squadre : **€ 1.500,00**;
- ☐ Responsabilità per particolari funzioni di coordinamento e/o progettuali, sulla base di criteri di professionalità, capacità organizzativa e relazionale, da individuare nell'ambito di ciascun servizio con provvedimento specifico e motivato del responsabile di settore o della P.O. delegata: **fino a euro 1000**
- ☐ Compensi per le responsabilità di particolari categorie indicate nell'articolo 70 quinquies comma 2 del CCNL 21/05/2018: **€ 300,00**.

I compensi sopracitati di cui al presente articolo 3) non sono cumulabili fra loro.

Per l'anno 2022 l'applicazione del presente paragrafo comporta una spesa di **euro 18700 come da CDI 10/06/2022 integrato in data 26/07/2022**

**CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE
ORIZZONTALI**

Si richiama per l'anno 2022 il CDI stralcio siglato in data 10/06/2022 (integrato in data 26/07/2022) nel quale si decideva di destinare alle progressioni orizzontali la somma di **euro 15500** del fondo di parte stabile cdi certificato dal collegio dei revisori e inviato all'ARAN.

Si dà atto che le selezioni per l'anno 2022 si sono concluse con determinazione 442 del 27/07/2022



TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA (ART. 7 COMMA 4 LETTERA G))

Criteri per l'attribuzione degli incentivi per il supporto alle funzioni tecniche Art.113 D.lgs 50/17

Ai sensi dell'art. 113 del dlgs. 50/2016, comma 5 bis, le risorse destinate alla Incentivazione delle funzioni Tecniche devono trovarsi all'interno dei quadri economici delle opere servizi e forniture. Le parti concordano i seguenti criteri generali per l'attribuzione degli incentivi per il supporto alle funzioni tecniche :

- 1) Il Comune di Castelfiorentino destina ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2% per cento, modulate nell'apposito Regolamento, sull'importo dei lavori e per i servizi e forniture per i casi previsti dalla legge, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte da propri dipendenti esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti;
 - 2) L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo suddetto è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità di cui infra, sulla base di apposito regolamento adottato dal Comune di Castelfiorentino, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione.
 - 3) La liquidazione dell'incentivo è disposta dal dirigente/responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai propri collaboratori. La suddivisione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro deve essere effettuata sulla base del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta e al contributo apportato dai dipendenti coinvolti e motivata in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura.
 - 4) Per i compiti svolti dal personale della Centrale Unica di committenza nell'espletamento di procedure di acquisizione di lavori, servizi e forniture per conto di questo ente, è riconosciuta una quota parte, dell'incentivo previsto dal comma 2 come determinato nell'apposito Regolamento sugli incentivi secondo quanto indicato al vigente art. 21 della Convenzione stipulata da questo ente con l'Unione dei Comuni Circondario Empolese Valdelsa circa lo svolgimento in forma associata della centrale Unica di Committenza.
 - 5) La soglia minima sulla quale operare l'incentivo è prevista per legge e dalle direttive ANAC
- Importo max previsto per il 2022 **euro 47138** oltre oneri e irap

INCENTIVI RECUPERO EVASIONE TRIBUTI



Comune di Castelfiorentino
Città Metropolitana di Firenze
50051 - Piazza del Popolo n. 1 - Tel. 0571/ 6861 - Fax 0571/ 629355
C.F. e P.I. 00441780483

I criteri per l'attribuzione degli incentivi di cui al presente paragrafo sono disciplinati da apposito regolamento del Comune di Castelfiorentino approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 15/07/2020

A tale finalità sono destinate **euro 3193** oltre Oneri ed IRAP, per l'anno 2022 e saranno distribuite a tutto il personale che ha collaborato alle attività di controllo ed accertamento tributario.

COMPENSI ISTAT

A tale finalità è destinato per l'anno 2022 l'importo di **euro 916** oltre oneri e IRAP

ALTRI ISTITUTI OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Criteri per la Flessibilità Oraria;

Nell'anno 2022, con deliberazione della Giunta Comunale n. 76/2022 è stato approvato il regolamento sulla disciplina dell'orario di lavoro improntato a criteri di flessibilità oraria che favoriscano la conciliazione fra tempo lavoro e famiglia.

Letto Confermato e sottoscritto

Per la delegazione di Parte Pubblica:

il Presidente

i componenti

Per la delegazione di parte sindacale

La RSU dell'ente

[Handwritten signatures of the RSU members]

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

Risorse variabili soggette al limite	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 67, C.3, LETT. C) ^(a)	
FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO NELL'ANNO (ART. 67, C.32, LETT. D)	1.006
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	33.035
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-
SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (ART. 56-QUATER, C.1, LETT. C; EX ART. 15 C. 5 CCNL 98-01)	-
decurtazione fondo per trasferimento personale all'unione CEV -	4.567
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE (ART. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017)	4.167
Totale Risorse variabili soggette al limite	25.307
fondo 2016	29.873
verifica rispetto limite 2016 (art. 23 d.lgs. 75/2019)- rispettato se negativo -	- 4.566
Risorse variabili NON soggette al limite	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE E LAVORO STRAORD - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	47.533
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	47.138
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) ^(b)	-
RISORSE DI PARTE STABILE 2022 NON UTILIZZATE PER GLI ISTITUTI GIA' DISCIPLINATI CON IL cdi STRALCIO	
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	-
COMPENSI ISTAT	916
INCENTIVI IMU	3.193
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	98.780
TOTALE RISORSE VARIABILE	124.087

utilizzo fondo risorse decentrate variabili	
incentivazione performance	€ 72.840 *
incentivi IMU	€ 3.193
incentivi funzioni tecniche	€ 47.138
compensi istat	€ 916
totale risorse variabili	€ 124.087

*A CUI SI AGGIUNGONO EURO 21419 DI RISORSE 2022 NON CONTRATTATE



Handwritten signatures and initials, including "Ch", "Ch", "Cdl.", "to", "Sede", "Aut", and a large stylized signature.