

COMUNE DI CASTELFIORENTINO
CITTÀ METROPOLITANA DI FIRENZE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI
periodo 01 gennaio 2023 – 31 dicembre 2025 sia per la parte giuridica e l'anno 2023 per la parte economica.

L'anno 2023 questo giorno 30 del mese di Novembre presso la sede del Comune di Castelfiorentino, per la firma dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo anno 2023 sono presenti:

Dott. Zaccara Giuseppe in qualità di Presidente della delegazione di parte pubblica, Mattii Sandra, e Padovani Manrico quali componenti;

Michela Lami, Piazzini Nicola, Ribechini Chiara Corbani Alessandra, Barnini Antonio quali componenti della RSU dell'ente.

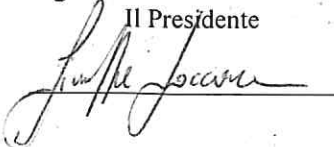
Per OO.SS FP CGIL

Preso atto

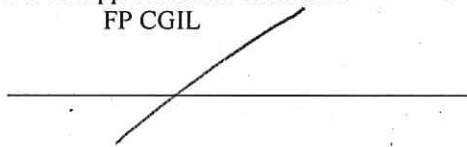
- ☐ che in data 22/11/2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto decentrato integrativo periodo 01 gennaio 2023 – 31 dicembre 2025 per la parte giuridica e l'anno 2023 per la parte economica.
- ☐ Che nella stessa data unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico finanziaria la suddetta ipotesi è stata inviata al collegio dei revisori dei conti che hanno rilasciato il necessario parere
- ☐ che in data 24/11/2023 con deliberazione della Giunta Comunale n. 100 il Presidente della delegazione trattante è stato autorizzato alla stipula del contratto decentrato integrativo.

Le parti pertanto sottoscrivono il presente Contratto collettivo integrativo - periodo 01 gennaio 2023 – 31 dicembre 2025 per la parte giuridica e l'anno 2023 per la parte economica - relativo al personale non dirigente del Comune di Castelfiorentino

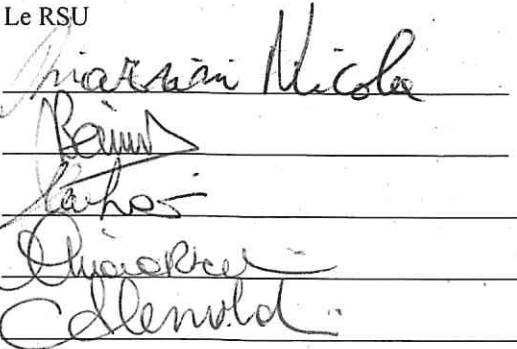
Per la Delegazione Trattante
Il Presidente

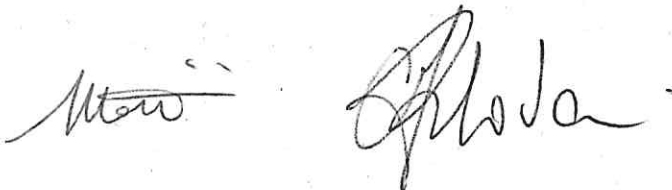


Per le rappresentanze territoriali
FP CGIL



Le RSU





CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

1. Quadro normativo e contrattuale

Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente che va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

Le parti danno atto di voler dar piena applicazione al sistema di relazioni sindacali approvato con il CCNL 16/11/2022 e che le materie oggetto di contrattazione integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

2. Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro. Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 del CCNL 16/11/2022.

Il presente contratto concerne il periodo 01 gennaio 2023 – 31 dicembre 2025 sia per la parte giuridica e l'anno 2023 per la parte economica. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCI.

Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica ai sensi dell'art. 8 comma 1 del CCNL 16/11/2022.

4. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

3. Interpretazione autentica del contratto integrativo

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

4. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 7, del CCNL 16.11.2022.

The image shows several handwritten signatures in black ink, likely representing the representatives of the parties involved in the contract. There are approximately seven distinct signatures scattered across the lower half of the page.

CAPO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE E RAPPORTO DI LAVORO

4. Quantificazione delle risorse

Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente con le modalità previste all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione.

5. Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

(art. 7, c. 4, lett. a)

Le risorse finanziarie annualmente determinate ex art. 79 del CCNL 16.11.2022 e disponibili per la costituzione del fondo risorse decentrate sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
- e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica e gli istituti indennitari, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.

La destinazione delle risorse deve essere operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall'Ente in funzione del sistema erogativo dell'Amministrazione ai sensi dell'art. 8, comma 4, del CCNL 16.11.2022.

Gli importi contrattati costituiscono la spesa annuale massima possibile per i vari istituti. Maggiori spese dovute esclusivamente particolari condizioni di lavoro comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance del medesimo anno. Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte, comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance dell'anno successivo eccetto i casi in cui vi siano scostamenti tali da poter essere affrontati nel corso del medesimo anno. Minori spese per differenziali stipendiali saranno, di norma, applicate alla performance dell'anno successivo in cui se ne trae evidenza contabile. Tutte le somme che saranno costituite a titolo di risorse variabili, fatte salve le destinazioni vincolate per legge, saranno destinate alla performance.

6. Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

(art. 7, c. 4, lett. b)

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera b) e articolo 80, comma 2, lettera b), del CCNL-2022, le parti concordano sulle seguenti modalità di erogazione della performance basata sulle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 109 del 21/12/2022:

Il Responsabile del servizio procede alla valutazione, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;

L'erogazione delle somme ai dipendenti verrà effettuata sulla base dei risultati conseguiti operando una riparametrizzazione sui voti fra i vari servizi e riparametrando i valori ottenuti in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale o di servizio prestato per una sola parte dell'anno.

Il personale a tempo indeterminato e determinato (escluso il personale assunto ex art. 90 del Tuel) potrà accedere al trattamento accessorio collegato alla performance solo se ha prestato servizio per almeno sei mesi continuativi nell'anno di riferimento.



7. disciplina della differenziazione del premio individuale

(art. 7, comma 4, lett. ae, del CCNL 16.11.2022)

Ai sensi dell'art.81 del CCNL 16/11/2022 la misura della maggiorazione è determinata nel 20% 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 di cui alla sopracitata deliberazione 109/2022 un punteggio pari o superiore a 91/100 operando una riparametrizzazione sui voti fra i vari servizi

I dipendenti possono partecipare alla attribuzione del premio solo se sono decorsi tre anni dalla precedente attribuzione dello stesso.

A parità di valutazione si terrà conto:

- a) della media del triennio precedente
- b) della maggiore anzianità di servizio presso il Comune di Castelfiorentino (in caso di ulteriore parità)

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

8. Definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14

(Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

(art. 7, comma 4, lett. c)

Premessa: Il differenziale stipendiale nasce con la finalità di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area; in virtù di ciò ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022 ai dipendenti possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, 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 16/11/2022. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area.

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.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (art. 14 commi 1 e 2 del CCNL 16/11/2022)

Procedura: annualmente l'Ente, in presenza di sufficienti risorse disponibili per come individuate con la metodologia di seguito spiegata, indice la procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno delle aree, predisponendo un avviso di selezione con termine di scadenza per la presentazione delle domande non inferiore a 15gg. dalla data di pubblicazione dello stesso all'Albo on line e sul sito internet del comune.

Con il modulo di domanda, allegato all'avviso di selezione, il dipendente dovrà anche provvedere all'aggiornamento del proprio fascicolo personale per le parti oggetto di valutazione nell'ambito della procedura.

Requisiti per partecipare alla selezione :

- Essere in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Castelfiorentino al 01/01 dell'anno nel quale sono inserite nel fondo le risorse necessarie
- Essere in possesso di almeno 3 anni di valutazione annuale **di cui almeno una** (almeno 365 giorni di valutazione) presso il comune di Castelfiorentino
- Non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 3 anni – 36 mesi- (ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche già effettuate). Per quanto riguarda i dipendenti che si trovino nelle posizioni economiche iniziali di ciascuna area si tiene conto della data di assunzione a tempo indeterminato.
- Non essere stati destinatari, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; (laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura);

I citati requisiti devono sussistere al 1° gennaio dell'anno di indizione della procedura. Ai fini del computo si specifica che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della relativa maturazione del predetto

sono esclusi dalla selezione:

- c) i dipendenti che hanno beneficiato di uno sviluppo economico da meno di tre anni 36 mesi dalla data di attribuzione dei nuovi differenziali stipendiali.
- d) i dipendenti con contratto diverso da quello a tempo indeterminato

L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Metodologia per l'attribuzione delle risorse fra aree ai fini dell'attribuzione del differenziale stipendiale

L'importo destinato annualmente dalla contrattazione ai differenziali stipendiali (P) viene diviso in 3 gruppi omogenei, secondo le aree del CCNL 16/11/2022 presenti nel Comune di Castelfiorentino: funzionari – istruttori - operatori esperti con il seguente sistema:

Viene calcolato il costo medio dei dipendenti per area (CM), prendendo come riferimento il trattamento economico tabellare ed i successivi differenziali stipendiali

Si moltiplica l'importo del tabellare medio per il numero di candidati (D) ricompresi in ciascuna area, quindi si sommano gli importi dei 3 gruppi (QG), ottenendo così il divisore (DIV).

$$QG = CM \times D$$

La somma stanziata viene divisa per il divisore, ottenendo la quota unitaria (QU) destinata a sviluppo economico. La quota unitaria viene moltiplicata per il valore di ciascun gruppo, costituendo il budget di ciascuna area/gruppo (BG).

$$QU = P : (QG_B + QG_C + QG_D)$$

$$BG = QU \times QG$$

Modalità di attribuzione dei punteggi

I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza dell'importo fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1° criterio) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite 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);

max 70 punti

Qualora il dipendente abbia svolto servizi ma questi non siano stati oggetto di valutazione la media verrà effettuata con le sole valutazioni disponibili

Per assicurare l'armonizzazione dei giudizi le valutazioni attribuite ai dipendenti, per ciascun Servizio, comprese fra un minimo di 70 e un massimo di 100, verranno riparametrate, per ciascun anno del triennio preso a riferimento, secondo la seguente formula:

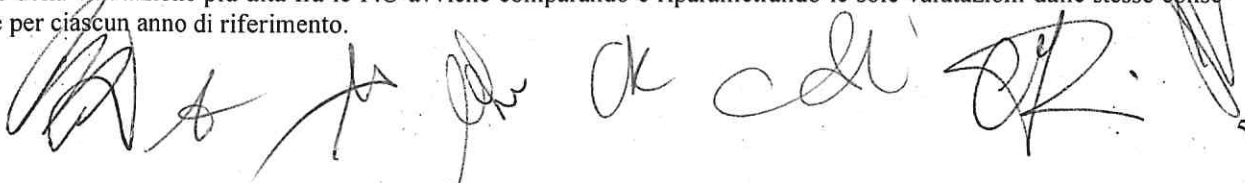
$$VMAX : 100 = \text{Valutazione} : PI(X)$$

dove:

- *VMAX* = è la valutazione massima attribuita al candidato all'interno del singolo Servizio;
- *100* = è il punteggio massimo attribuibile;
- *Valutazione* = è il punteggio ottenuto dal candidato esaminato nella valutazione delle performance all'interno del medesimo Servizio;
- *PI* = è il punteggio del parametro valutazione attribuito al candidato esaminato riparametrato.

Il punteggio assegnato a ciascun candidato sarà dato dalla media dei punteggi riparametrati ottenuti per ciascun anno esaminato.

I destinatari di incarichi di elevata qualificazione partecipano alle procedure di cui al presente paragrafo. L'individuazione della valutazione più alta fra le P.O avviene comparando e riparametrando le sole valutazioni dalle stesse conseguite per ciascun anno di riferimento.



2^ criterio) esperienza professionale, maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi:

max 15 punti

Sono attribuiti 3 punti per ogni anno di servizio (0,75 punti a trimestre completato) fino ad un massimo di 5 anni

I dipendenti sono tenuti ad aggiornare il proprio fascicolo personale anche mediante autocertificazione attestante i periodi di servizio svolti a tempo indeterminato o determinato precedentemente l'assunzione di ruolo presso il comune di Castelfiorentino

3^ criterio) **Capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi**

Partecipazione e completamento di corsi di formazione e/o aggiornamento espressamente richiesti dal responsabile di servizio/Settore nell'anno precedente quello di attribuzione del differenziale e debitamente certificati:

15 punti

Il tutto come riassunto nella scheda allegato al presente atto.

4) Punteggio percentuale aggiuntivo per personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni (max 3% punteggio conseguito) calcolato come segue:

Anni di NON progressione: Sei=1% del punteggio complessivo ottenuto - Otto = 2% del punteggio complessivo ottenuto - Dieci o più anni: 3%.

A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito per l'anno di competenza sarà seguito il seguente ordine di priorità:

5. Maggiore anzianità di servizio complessiva negli enti pubblici come risultante dagli atti

In caso di ulteriore parità:

6. Maggiore anzianità anagrafica

I resti nei singoli gruppi verranno resi disponibili agli altri gruppi unicamente per garantire che per ogni anno venga assegnata almeno

- 1 progressione all'interno dell'area funzionari
- 2 progressioni all'interno dell'area istruttori
- 2 progressioni all'interno dell'area operatori

Una volta che tali attribuzioni siano assicurate, i resti residui non potranno essere utilizzati e andranno in avanzo, andando ad alimentare il fondo risorse variabili dell'anno successivo.

9. Indennità per le condizioni di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. d) e art. 84-bis del CCNL 16.11.2022)

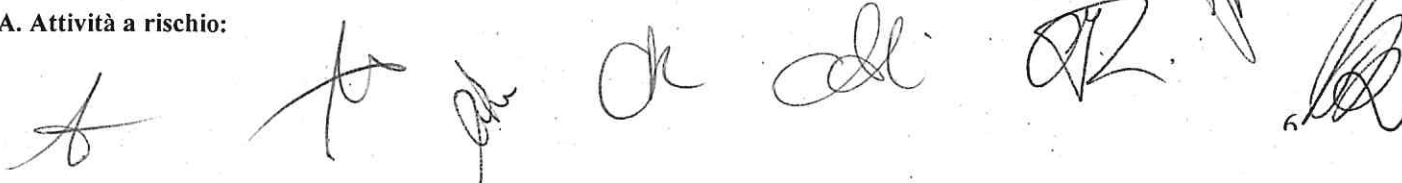
In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCN-2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei seguenti criteri generali per la sua attribuzione:

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, e riproporzionate in caso di part time, secondo le seguenti misure:

- | | |
|---|----------------------|
| - espletamento di attività esposta a rischio: | euro 1,20 al giorno; |
| - espletamento di attività disagiata: | euro 1,20 al giorno; |
| - espletamento di maneggio valori: | euro 1,00 al giorno. |

L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni sottoelencate:

A. Attività a rischio:



Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati anche in base ai contenuti dei rispettivi DVR (Documento di Valutazione Rischi):

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

B. Attività disagiate:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari e che di norma sia riferita ad una prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

C. 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 giornaliera.

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.

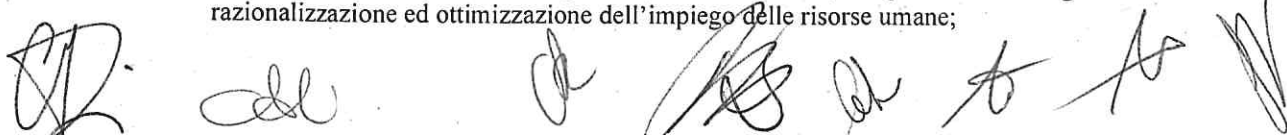
10. Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), del CCNL 16.11.2022)

In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, si definiscono i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, che verrà erogata annualmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari che non risulti titolare di incarico di EQ;

L'incarico che comporta l'esercizio di specifiche responsabilità viene conferito con atto formale, dal quale decorrono i relativi effetti, anche economici.

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 seguenti criteri:

- a) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile del Settore/servizio, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;



- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità.
- c) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dalla disciplina di ente in materia;

In sede di conferenza dei responsabili si provvede alla individuazione e al riparto delle somme tra i vari settori sulla base delle unità di personale individuate, verificando la corretta ed uniforme applicazione dell'istituto all'interno dell'ente

Le fattispecie alle quali il Responsabile del Settore/servizio dovrà fare riferimento sono le seguenti:

Attribuzione della responsabilità di un ufficio con i compiti individuati dall'art. 26 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e Servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 96 /2019	2000
Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale	300
Compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale	500
Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi	Fino a 1500
Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico	300
Personale addetto ai servizi di protezione civile	300
Altre fattispecie di rilevante responsabilità assimilabili, in termini di esposizione, a quelle sopra indicate, da individuarsi, motivatamente, da parte del competente Responsabile del Settore/servizio.	Fino a 1500

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno. In caso di variazioni giuridiche del rapporto di lavoro (assunzioni, cessazioni, comandi) l'importo viene riproporzionato ai mesi di effettivo servizio prestato (viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). L'importo è erogato mensilmente e soggetto alla decurtazione per malattia di cui all'articolo 71 del Decreto Legge n. 112/2008)

11. Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

(art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 16.11.2022)

L'incentivo per funzioni tecniche per le attività di cui al Codice degli Appalti è ripartito fra i soggetti individuati con atto del responsabile del Settore/Servizio per le attività previste dalla normativa vigente e secondo i criteri stabiliti dalla stazione appaltante. Spetta al responsabile del servizio, all'atto dell'avvio della procedura, la definizione delle risorse da applicare in relazione alla tipologia di opera, fornitura di beni o servizi. La corresponsione dell'incentivo sarà disposta previo accertamento positivo delle specifiche attività svolte dai dipendenti e solo dopo l'approvazione dello stato finale e dei collaudi di regolare esecuzione.

I compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018, si riferiscono a :

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
- risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. n. 98/2011;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del decreto-legge 90/2014 e legge di conversione n. 114/2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio;
- compensi ISTAT;

L'amministrazione disciplina nelle sedi opportune le modalità di ripartizione delle voci sopra riportate sulla base dei seguenti criteri:

- ☐ adeguata valorizzazione dell'impegno richiesto ai dipendenti rispetto alla complessità ed entità delle procedure da porre in essere;
- ☐ riparto tra i soggetti intervenuti nella realizzazione di ciascuna fase in funzione del tempo impiegato, del ruolo svolto e delle responsabilità connesse.

12. Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 del CCNL 16.11.2022 - (art. 7, comma 4, lett. h)

In applicazione dell'articolo 82, comma 2, del CCNL 16.11.2022, le parti convengono di destinare all'attuazione di piani di welfare integrativo un importo annuale a valere sulla quota di ripartizione del fondo di cui al precedente articolo destinato alla premialità generale.

La destinazione delle eventuali risorse stabilite ai sensi del comma precedente è preordinata agli utilizzi di seguito definiti: buoni spesa, fringe benefit, o quanto altro previsto dalla legge.

Le risorse del welfare sono distribuite fra i dipendenti a tempo indeterminato e determinato (escluso gli art. 90 del d.lgs. 267/2000 che hanno prestato servizio effettivo presso il comune di Castelfiorentino per almeno 6 mesi continuativi nell'anno di riferimento).

13. Correlazione tra il sistema di premialità dei dipendenti e delle Elevate Qualificazioni e particolari compensi previsti da disposizioni di legge

(art. 7, comma 4, lett. j), del CCNL 16.11.2022)

Qualora nell'anno di competenza al dipendente o al titolare di incarico di EQ venga corrisposto uno o più dei compensi previsti dall'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022 (incentivi per: funzioni tecniche, per recupero dell'evasione dei tributi locali, ecc) il premio o la retribuzione di risultato spettante sarà soggetta alle seguenti riduzioni:

- ☐ compenso aggiuntivo inferiore o pari a € 2.999,00: nessuna riduzione;
- ☐ compenso aggiuntivo da € 3.000,00 a € 3.999,00: riduzione del 10%;
- ☐ compenso aggiuntivo da € 4.000,00 a € 4.999,00: riduzione del 20%;
- ☐ compenso aggiuntivo da € 5.000,00 a € 5.999,00: riduzione del 30%;
- ☐ compenso aggiuntivo da € 6.000,00 a € 6.999,00: riduzione del 40%;
- ☐ compenso aggiuntivo pari o superiore a € 7.000,00: riduzione del 50%.

I minori importi corrisposti costituiranno economie per il fondo

14. Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. m), del CCNL 16.11.2022)

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 16.11.2022, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.

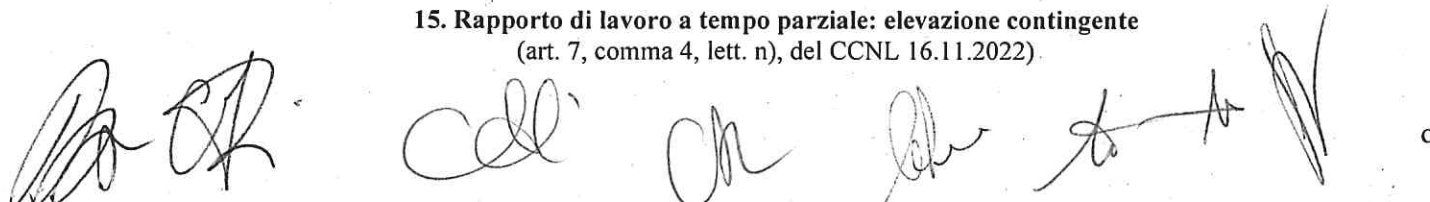
L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi compresi quelli connessi allo stress da lavoro correlato e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

15. Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7, comma 4, lett. n), del CCNL 16.11.2022)



Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area, fino ad un ulteriore 10%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

1. grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
2. necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
3. situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
4. situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
5. situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
6. patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
7. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
8. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
9. patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 16 – Lavoro straordinario

(art. 7, comma 4, lett. o) e s), del CCNL 16.11.2022)

In applicazione degli artt. 32, comma 3, e 33, comma 2, nonché dell'art. 7, comma 4, lettere o) e s), del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue salvo casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità e debitamente motivati, per i quali il limite massimo, comunque inderogabile, è fissato in 250 ore annue riferite ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico;

17 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Si rinvia a quanto è indicato nel regolamento sull'orario di lavoro approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 76/2022

18 - Orario multiperiodale

(art. 7, comma 4, lett. q), del CCNL 16.11.2022)

Si rinvia a quanto è indicato nel regolamento sull'orario di lavoro approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 76/2022

19 - Orario massimo di lavoro settimanale

(art. 7, comma 4, lett. r), del CCNL 16.11.2022)

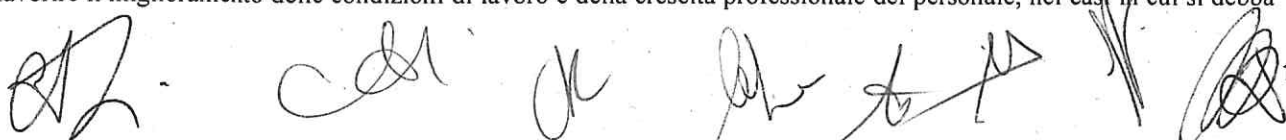
In applicazione agli art. 29, comma 2, e art. 7, comma 4, lettera r), del CCNL 16.11.2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale complessivo di dodici mesi, nei seguenti casi:

- ☐ dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex art. 30 TUEL, e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- ☐ dipendenti autorizzati a fornire prestazioni di lavoro ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004;
- ☐ dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (ex P.O.).

20- Innovazioni tecnologiche

(art. 7, comma 4, lett. t) Ccnl 16/11/2022)

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t), del CCNL-2022, le parti concordano che, a fronte della necessità di incrementare e mantenere la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività e nel contempo di favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, nei casi in cui si debba



procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche inerenti all'organizzazione dei servizi, l'Amministrazione si impegna a fornire alla delegazione sindacale le opportune informazioni sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti;

Per le finalità di cui al comma precedente potranno essere fissati incontri per illustrare le misure più rilevanti di innovazione tecnologica che l'Amministrazione intende adottare e gli obiettivi dei principali interventi di sviluppo e gestione dei sistemi informativi.

21- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q.

(art. 7, comma 4, lett. v), del CCNL 16.11.2022)

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 17, comma 4, del CCNL 16.11.2022, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di incarichi di Elevata Qualificazione (da ora solo E.Q.):

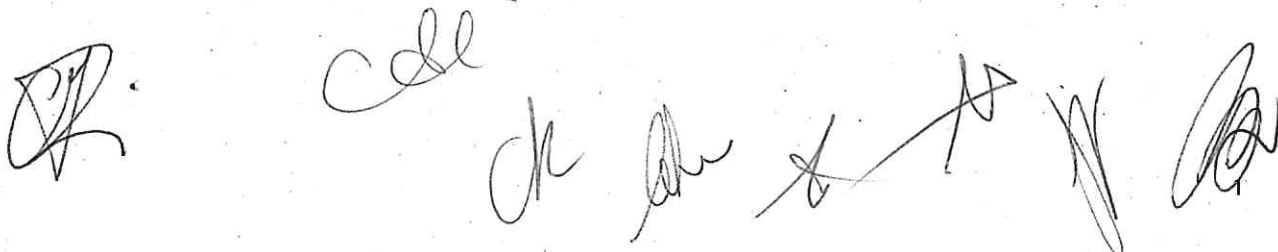
- ☐ nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di tutte le E.Q. previste l'ente destina annualmente una quota non inferiore al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore dei medesimi incaricati di E.Q.;
- ☐ le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base del risultato della valutazione secondo il sistema adottato dall'ente;
- ☐ L'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata alla corretta impostazione ed al legittimo completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento, con particolare riferimento alla prescritta validazione della Relazione sulle performance resa dal competente organo di valutazione ai sensi dell'art. 14 del Dlgs. n. 150/2009;
- ☐ l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di E.Q., secondo la valutazione al riguardo effettuata dall'organo competente.
- ☐ per il conferimento degli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16.11.2022, al titolare di E.Q. incaricato, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*;
- ☐ il valore economico riconosciuto per la gestione interinale, ai sensi di cui sopra, deve essere determinato, secondo quanto prescritto dall'ordinamento interno dell'Ente, sulla base dei seguenti criteri:
 - ☐ responsabilità ulteriori assunte a seguito dell'incarico interinale
 - ☐ complessità gestionale dell'ambito e/o della materia oggetto dell'incarico affidato interinalmente
 - ☐ estensione temporale dell'incarico conferito
 - ☐ criticità gestionali conseguenti alla situazione di contesto
 - ☐ carenza di risorse rilevate nell'ambito dei servizi gestiti
 - ☐ entità del carico di lavoro assunto
 - ☐ livello di specializzazione professionale richiesto per la gestione interinale del diverso incarico;

Al presente atto sono allegati:

- ☐ costituzione del fondo parte stabile e variabile
- ☐ modalità di utilizzo del fondo parte stabile e variabile
- ☐ scheda di valutazione ai fini della attribuzione dei differenziali stipendiali

DICHIARAZIONI FINALI

1. Relativamente all'art. 12 la parte sindacale richiede che i titolari di posizioni organizzative alimentino la propria quota di welfare attingendo dal proprio fondo di indennità di posizione e risultato
2. Relativamente all'art. 13 del presente contratto decentrato la parte sindacale chiede che che analoghe riduzioni siano applicate anche a titolari di incarichi dirigenziali



parte stabile

COMUNE DI CASTELFIORENTINO		
COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023 AI SENSI DELL'ART. 79, comma 1, DEL CCNL 16.11.2022 -		
RISORSE STABILI		
Disposizione	Descrizione	importo
Art. 79, comma 1, let. a), del CCNL 16.11.2022	a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i), j), k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), u), v), w), x), y), z), del CCNL 21 maggio 2018	269800
SPECIFICA ARTICOLI del CCNL 21.5.2019		
ARTICOLO 67, COMMA 1	1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate" è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicante dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/12/2015, e da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate variabili, in compenso di quelle della specifica Fondo delle trasmissioni economiche e delle risorse che hanno dovuto essere trasferite in conto di competenza ai sensi dell'art. 31, comma 2, lettere b) e c), del CCNL 22/12/2015. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato di cui al presente articolo che del tutto hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.	€ 257.070,00
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA a)	Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce, altresì, l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/12/2015, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità".	€ -
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA b)	a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,30 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019	€ 6.822,00
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA c)	b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 rimosse alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi rimosse alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	€ 4.575,00
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA d)	c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di prededuzione mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;	€ 1.333,00
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA e)	d) di eventuali risorse riasorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001;	€ -
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA f)	e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delocalizzazione, di fusione, di riorganizzazione, di riduzione della componente stabile del Fondo delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa del bilancio del personale, con riferimento all'art. 1, comma 193 e segg. della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-seg.	€ -
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA g)	f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che derivano dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;	€ -
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA h)	g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corrispondenza dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;	€ -
SPECIFICA ARTICOLI del CCNL 16.11.2022		
Art. 79, comma 1, let. b), del CCNL 16.11.2022	b) un importo, su base annua, pari a Euro 83,30 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decade retroattivamente dal 1/1/2021, si applica quanto previsto al comma 6;	€ 6.000,00
Art. 79, comma 1, let. c), del CCNL 16.11.2022	c) risorse stanziate dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano del fabbisogno, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;	€ -

parte stabile

Art. 79, comma 1, let. d) del CCNL 16.11.2012	di di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 79 (incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrenza dalla medesima data.	€ 5.136,00
Art. 79, comma 1-bis, del CCNL 16.11.2012	1-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 della parte stabile di cui al comma 1 confluisce nel fondo a decorrenza l'importo per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio e corrispondente agli stipendi tabellari e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'intero incremento a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 79. L'incremento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale di cui al comma 1 confluisce nei profili professionali della categoria D1 e a cui si accede dalla posizione economica D3.	€ 15.363,00
TOTALE RISORSE STABILI (senza decurtazioni)		€ 206.299,00
DECURTAZIONI PER RICONDURRE IL FONDO AL 2016		
Eventuale taglio del fondo limite 2016 (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).		€ -1.333,00
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di externalizzazione o trasferimento di personale (P.M. E SOCIALE)		€ 54.108,00
somme trasferite all'unione per alte professionalità		€ 5.290,00
TOTALE FONDO PARTE STABILE 2023		235.568,00
FONDO AL NETTO DEGLI INCREMENTI CCNL 2022 ESCLUSI DAL LIMITE 2016		209.069,00

utilizzo

UTILIZZO FONDO parte stabile 2023 (programmazione)							
Stabile 2023							
Progressioni Economiche consolidate							120545
indennità asilo nido							12829
comparto quota B							38440
differenziali stipendiali 2023							10000
ind responsabilità							18100
ind particolari condizioni di lavoro							9000
quota presa da bilancio da corrispondere ex art. 78 comma 1 a ex D3 e ex B3							15363
totale							224277
risorse stabili da destinare alla performance 2023							11291
totale utilizzo p. stabile							235568

Fondo 2023 parte variabile costituzione	
fondo parte variabile soggetto a limite	
1,2 monte salari anno 2001	33035,00
quote di rita personale cessato 2023	255,92
totale fondo soggetto a limite	33291,92
decurtazioni stabili per trasferimento di personale all'unione	4566,67
decurtazioni per ricondurre il fondo al 2016	3418,25
totale fondo parte variabile soggetto a limite (con decurtazioni)	25307,00
fondo parte variabile non soggetto a limite	
incremento una tantum art. 79 comma 5	11999,00
Economie 2022 straordinario	24496,85
Economie 2022 fondo arte stabile	15143,58
incentivi progettazione	95843,12
compensi recupero evasione tributi	5514,00
compensi istat	0,00
totale fondo parte variabile non soggetto a limite	152996,55
totale fondo parte variabile	178303,55

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and bottom.

utilizzo

fondo parte variabile utilizzo

incentivi progettazione	95843,12
compensi recupero evasione tributi	5514,00
Performance 2023	76946
totale	178304

* euro 76946 per performance alla quale si sommeranno euro 11291 di parte stabile

[Handwritten signatures]

CRITERIO	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite 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	70/100	
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	15/100	3 punti per ogni anno di servizio (0,75 punti a trimestre) fino ad un massimo di 5 anni
ULTERIORI CRITERI: Capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi	15/100	<i>Partecipazione e completamento di corsi di formazione e/o aggiornamento espressamente richiesti dal responsabile di servizio/Settore nell'anno precedente quello di attribuzione del differenziale e debitamente certificati</i>

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'OK' and several other illegible signatures.

Foglio1

Scheda per attribuzione differenziale stipendi		
Dipendente _____		anno di attribuzione _____
servizio _____		
esigibilità	punteggio max	voto
...molti, molti, alcuni, tre, valutazione, individuali, annuali, corrisposti o comunque le stesse tre valutazioni dipendenti in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza del servizio in relazione ad una delle annualità.	70	
...esperienza, professionalità, maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparto diverse.	15	
Partecipazione e completamento di corsi di formazione e/o aggiornamento organizzati, pubblici, dal responsabile di servizio. Scatti ed altre procedure quelle di attribuzione del differenziale e del trattamento anzianità.	15	
Totale scheda		95

3 punti per anno (0,75 punti per ogni incremento complessivo) fino ad un massimo di 5 anni