



COMUNE DI ROCCAIONE

Provincia di Cuneo

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA E NORMATIVA ANNO 2024

L'anno 2024, il mese di Dicembre, il giorno Due, alle ore 12:00, nei locali della sede del Comune, si è riunita la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), **parte economica e normativa anno 2024 (parte normativa invariata rispetto al 2023)**.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dott.ssa RICCIARDI Francesca

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

costituita da Di Steffano Maurizio CISL FPS, Gaspare Palermo CGIL e Audisio Nicolas, R.S.U.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

COMPOSTA come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

a seguito di apposita pre-intesa raggiunta e sottoscritta in data 02.12.2024, concorda sulle materie trattate e di seguito risultanti sottoscrivendole in apposito spazio finale

VISTO il CCNL 16/11/2022;

RILEVATO che ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022 si deve procedere alla stipula del **C.C.D.I., parte economica anno 2024 e normativa anni 2023-2025**, nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs 150/2009, del D. Lgs. N. 165/2001 nonché nel rispetto degli artt. 79 e 80 del nuovo CCNL **16/11/2022**

VISTO l'**allegato A** denominato "*Calcolo del fondo dipendenti risorse stabili e variabili – anno 2024*" che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo approvato con atto di determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n. 68/2024 e con atto di deliberazione della Giunta comunale n. 123 del 28.10.2024;

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL 16/11/2022 l'**ipotesi di C.C.D.I.** parte normativa ed economica, come appresso trascritto:

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo, ai sensi dell'art. 1 CCNL 16/11/2022, si applica a tutto il personale dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 03/08/2021, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato per la parte economica ha validità fino al 31/12/2024 e per la parte normativa ha validità fino al 31/12/2025 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI o di norme che risultino incompatibili con il presente.
3. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CCNL.
4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate dallo specifico fondo di produttività, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico – finanziaria dell'Ente.
5. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al CCNL vigente.

Art. 2

Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Uffici sono individuati come segue:
 - a) Ufficio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge: **n. 1 unità Area Funzionaria Elevata Qualificazione ex categoria D;**
 - b) Ufficio Protezione Civile (gestione in forma associata in capo all'Unione Montana Alpi Marittime);
 - c) Ufficio di Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di morte: **n. 1 unità Area Istruttori ex cat. C;**
 - d) Servizio di Polizia Municipale (**n. 1 unità Area Funzionaria Elevata Qualificazione ex categoria D;**);
 - e) Ufficio Tecnico, per interventi indifferibili: **n. 1 unità Area Funzionaria Elevata Qualificazione ex categoria D; n. 1 unità Area Istruttori ex categoria C; n. 2 unità Area operatori esperti ex categoria B;**
4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

Art. 3

Relazioni Sindacali

Art. 3 CCNL 16/11/2022

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione del servizio pubblico con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;

- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
 - Si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione, integrativa, anche a livello territoriale.
 4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione
 - confronto
 - organismi paritetici di partecipazione
 5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione dei contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs.vo n. 165/2001 e ss.mm.ii. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
 6. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti contratti, le quali sono pertanto disapplicate.

Art. 4

Informazione

Art. 4 CCNL 16/11/2022

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

Art. 5

Confronto

Art. 5 CCNL 16/11/2022

- 1 Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo sulle materie rimesse a tale livello di relazione al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7, comma 2, di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
- 2 Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. **L'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.** Il confronto può anche essere chiesto dall'ente. Il periodo durante il quale

si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3 Sono oggetto di confronto:

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

Art. 6

Costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione

Art. 6 CCNL 16/11/2022

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

Art. 7

Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali e non procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui interpretazione risulta oggettivamente non chiara le parti, entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, si incontrano per definire consensualmente il significato della controversia, nella qualità di unico organo legittimato alla interpretazione autentica.
5. Gli accordi raggiunti e sottoscritti dalle parti, sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

Art. 8

Contrattazione integrativa: soggetti e materie. Tempi e procedure.

Art. 7 e art. 8 CCNL 16/11/2022

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) La RSU
 - b) I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;
3. I componenti della delegazione trattante di parte pubblica, tra cui è individuato il Presidente, designati dall'organo competente secondo il rispettivo ordinamento.
4. Il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 16/11/2022;
5. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale entro 30 giorni dalla stipulazione del CCNL;

6. L'Ente convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme col **massimo rispetto della tempistica prevista dal comma 4-5 e 6 dello stesso art. 8;**
7. **Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono tutte quelle richiamate nell'art. 7 dello stesso CCNL 16/11/2022.**

Art. 9

Salute e sicurezza sui posti di lavoro

D. Lgs.vo n. 81/2008

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

Art. 10

Diritto di assemblea

art. 10 CCNL 16/11/2022

1. I lavoratori hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione. Detta disposizione vale anche per i dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto giusta previsione del CCNQ del 4/12/2017.

Art. 11

Formazione e aggiornamento del personale

Artt. 54, 55 e 56 CCNL 16/11/2022

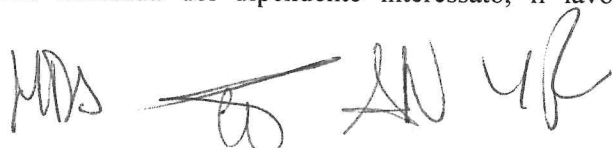
1. Nel quadro dei processi di riforma della P.A., elemento essenziale riguarda la formazione del personale attraverso la quale la stessa P.A. svolge un ruolo primario nelle strategie dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia della propria attività.
2. Al finanziamento delle attività di formazione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

Art. 12

Lavoro straordinario

art. 32 CCNL 16/11/2022

1. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Responsabile dell'Area ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili. In caso di particolari situazioni di necessità ed urgenza, l'autorizzazione deve essere formalizzata entro il primo giorno lavorativo successivo alla prestazione resa. |
Il fondo per il lavoro straordinario è ripartito annualmente per budget alle Aree, dandone tempestiva e preventiva comunicazione alle OO. SS. ed alla RSU.
2. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro



straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.

3. **La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore - comma 6 art. 32 CCNL 16/11/2022.**

Art. 13

Riposo compensativo

Art. 33 CCNL 16/11/2022

1. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.

Art. 14

Comitato unico di garanzia e pari opportunità

1. In materia di pari opportunità e mobbing, è costituito il Comitato Unico di Garanzia abilitato, a mente degli artt. 1, 7 e 57 del D Lgs. 165/01, a garantire e vigilare sulle effettive pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.
2. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 04/03/2011 e dall'art. 57 del D.Lgs 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO. SS. e la RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.



TITOLO II IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 15

Risorse finanziarie

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalle risorse finanziarie indicate **nell'allegato A**.
2. Le risorse finanziarie, sopra richiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.C.D.I.
3. **Le risorse "stabili"**, già decurtate delle somme destinate per:
 - a) differenziali stipendiali (ex progressioni economiche);
 - b) indennità di comparto;

oltre alle risorse variabili saranno utilizzate per remunerare effettivi e significativi miglioramenti quali – quantitativi delle prestazioni lavorative del personale dipendente correlati ai servizi istituzionali in conformità di quanto stabilito **dall'art. 80 del CCNL 16/11/2022**.

4. Per **l'anno 2024** le risorse di cui al comma 3, sono utilizzate per le finalità e secondo le previsioni rispettivamente indicate nel presente contratto.
5. **Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale.**

Art. 16

Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale

Art. 5 comma 3 lett. b) art. 7 comma 4 lett. b)

CCNL 16/11/2022

Le risorse che alimentano i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, oltre eventuali somme non utilizzate e non attribuite, sono destinate a remunerare la performance organizzativa e individuale. Per **l'anno 2024** vengono destinati **Euro 12.412,00** per la performance individuale.

La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Responsabile del settore/area al quale il dipendente è assegnato ed è parametrato al punteggio ad esso assegnato in base ad apposita scheda di valutazione e nel rispetto dei criteri di cui alla metodologia di valutazione della performance adottata dall'ente.

I criteri adottati per la valutazione della performance organizzativa e individuale sono stabiliti, rispettivamente previo "confronto" e previa "contrattazione", dal vigente sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente. **La valutazione, viene effettuata annualmente entro il primo mese successivo all'anno di riferimento, viene trasmessa al Responsabile dell'Ufficio Personale e, contestualmente, consegnata dal Responsabile che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a TEMPO PARZIALE anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime di orario adottato.**

Il dipendente, entro e non oltre 5 giorni lavorativi dalla sottoscrizione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, o tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Responsabile che ha effettuato la valutazione, (in questo caso il Responsabile, esaminato il ricorso, entro i 5 giorni successivi dalla ricezione esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata) o mediante richiesta di contraddittorio nel quale il dipendente può farsi assistere dalla propria Organizzazione Sindacale o da persona di fiducia.

La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dall'area di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.



Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla performance organizzativa ed individuale, sempre secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione o attraverso la scheda di valutazione, non sono considerate assenze dovute a: malattia (fino a 20 giorni all'anno), infortunio, congedo ordinario e per maternità, terapie salvavita, permessi per donatori di sangue e di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato DPR 2001, permessi per legge 104, recupero prestazioni lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, congedi per donne vittime della violenza.

Fatto salvo l'utilizzo del regolamento sul vigente sistema di valutazione, il calcolo del premio sarà determinato dividendo la somma prevista per il numero complessivo delle valutazioni ottenute dai dipendenti ottenendo così il valore "punto" che, moltiplicato per la valutazione ottenuta, determinerà il premio da assegnare al dipendente.

Art. 17

Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della Performance

1. La quota di risorse per le politiche di sviluppo è finalizzata ad obiettivi che si prefiggono di raggiungere risultati ed obiettivi aggiuntivi ai compiti ed alla programmazione ordinaria dell'Ente.
2. Agli obiettivi, preventivamente e formalmente approvati a seguito di proposta dei Responsabili, svolti al di fuori del normale orario di servizio, possono partecipare tutti i dipendenti dei settori interessati.
3. Le attività sono remunerate, a consuntivo, ai singoli dipendenti interessati, sulla scorta della documentata presenza, della effettiva partecipazione, nonché dell'apporto qualitativo, certificati dal Responsabile.

Art. 18

Differenziazione del premio individuale

Art. 81 CCNL 16/11/2022

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 1 del CCNL16/11/2022, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. **Per l'anno 2024 l'importo della maggiorazione sarà destinato a n. 1 dipendente per un importo di Euro 413,73.**

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.

Art. 19

Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dell'Area Funzionari e dell'elevata Qualificazione

1. Per quanto attiene alla disciplina dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dagli artt. 16,17, 18, 19 e 20 del CCNL 16/11/2022.

Art. 20

Differenziale stipendiale ex progressione economica orizzontale all'interno delle aree

Artt. 14-92-96-102-106 CCNL 16/11/2022

1. Per l'anno 2024 l'istituto viene finanziato per **Euro 1.400,00.**
2. All'interno di ciascuna categoria/Area è previsto un **DIFFERENZIALE STIPENDIALE per remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito, con un importo per come determinato in tabella A), che si configura come progressione economica all'interno dell'Area ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del D. Lgs. n. 165/2001.**
2. Le condizioni generali per partecipare alla selezione, sono elencate nell'art. 14 del CCNL mentre i criteri sulle specifiche condizioni, vengono stabilite/determinate dal presente CCDI sono:

- Il requisito di cui alla lett. a) del comma 2, viene stabilito in 3 ANNI;
- Il numero dei differenziali di cui alla lett. b), per l'anno in corso, viene determinato nel modo seguente:
 - Area Operatori Esperti N. 1;
 - Area Istruttori N. 1;
 - Area Funzionari ed E.Q. N. 0;

- I differenziali stipendiali sono attribuiti fino alla concorrenza del numero fissato per ogni Area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri già riportati nell'art. 14 comma 2 lett. d) punti 1 e 2 sulla base dei seguenti criteri:
 - 1) Media delle ultime tre valutazioni di performance: peso 60%;
 - 2) Esperienza maturata nel profilo di inquadramento: peso 40% fino ad un massimo di 40 punti calcolati in 0,83 punti ogni mese dalla data di ultima progressione economica e/o nuova assunzione e/o verticalizzazione;
- 3. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sui differenziali stipendiali (ex progressioni economiche orizzontali) sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022.
- 4. Gli oneri di cui sopra sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
- 5. L'attribuzione del differenziale stipendiale (ex progressione economica orizzontale) non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.
- 6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
- 7. La valutazione compete al Responsabile del Personale, tramite apposita scheda di valutazione prevista nel regolamento performance dell'Ente.
- 8. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con la valutazione della performance più elevata. Nel caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore età anagrafica. Il dipendente interessato, entro 5 giorni dalla ricezione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al responsabile che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il Responsabile, esaminato il ricorso e le valutazioni in merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.
- 9. Le parti concordano, dato il carattere sperimentale del presente istituto, di apportare eventuali modifiche che si rendessero necessarie negli anni successivi.

Art. 21

Indennità condizioni di lavoro

Art. 84-bis CCNL 16/11/2022

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.
3. La misura di cui al comma 1 è definita mediante la presente contrattazione integrativa, per come previsto all'art. 7, comma 4 del CCNL, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

Le parti stabiliscono che l'importo giornaliero da assegnare al personale interessato in relazione al grado di incidenza di cui al comma 3 lettere a), b) e c) sarà pari ad € 1,50.

Totale anno 2024 Euro 2.350,00.

L'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro, verrà erogata sulla base dei giorni di effettivo servizio prestato (Anno 2024: 365 gg - 52 domeniche - 9 festività = 304 gg) cui vengono sottratti i giorni di effettiva assenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

SI CONVIENE:

1) Fattori di disagio:

essendo il **disagio** una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa (di natura spaziale, temporale, strumentane ecc.), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno;
- b) improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività;
- c) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato;
- d) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile nelle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale;
- e) disagio connesso alla disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi necessari al funzionamento del servizio;

2) Fattori di rischio:

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

Art. 22

Indennità per specifiche e particolari responsabilità

Art. 84 CCNL 16/11/2022

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, e Funzionari ed EQ, qualora non trovi applicazione la disciplina delle EQ di cui all'art.16 del CCNL 16/11/2022, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino a un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari e di EQ (non titolare di incarico di E.Q.).

Si tratta di particolari responsabilità di carattere aggiuntivo, rispetto alle prestazioni ordinarie di lavoro, formalmente individuate dai competenti Responsabili di Area, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei Servizi e conseguente ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva, deve essere in forma scritta ed adeguatamente motivato.

2. L'indennità di responsabilità, di cui al comma 1 del presente articolo è erogata, tenendo conto anche delle indicazioni elencate, in modo esemplificativo e non esaustivo nello stesso art. 84, con i seguenti criteri e nelle seguenti misure:

Aree di appartenenza	Indennità attribuibile
Operatori esperti (ex cat. B)	Da un minimo di € 300,00 ad un massimo di € 1.200,00
Istruttori (ex Cat. C)	Da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 2.200,00
Funzionari e elevata qualificazione (ex cat. D)	Da un minimo di € 1.500,00 ad un massimo di € 3.000,00

La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo, è oggetto di accordo in contrattazione decentrata, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori

responsabilità da parte dei Responsabili di PO, che abbiano un impatto economico sul fondo, di conseguenza le indennità attribuite, anche se per medesime responsabilità, potranno subire variazioni in aumento o in diminuzione.

Al personale in servizio part-time tale indennità compete in misura proporzionale oraria parametrata al servizio prestato.

Per l'anno 2024 l'istituto è finanziato per Euro 2.200,00.

Art. 23

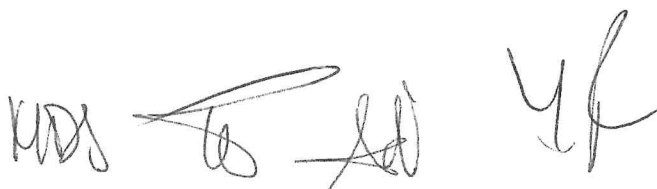
Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge
(art. 67, comma 3, lettera c) e (Art. 70-ter) CCNL 21/5/2018
(art. 80, comma 2, lettera e) CCNL 16/11/2022

1. Le modalità di percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (ex art. 15, comma 1, lett. K, CCNL 1/4/1999), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziate con fondi esterne a quelle messe a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro e riguardano la progettazione di opere pubbliche(dopo l'approvazione del relativo Regolamento), gli accertamenti di contrasto all'evasione IMU, all'Avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 in via presuntiva e saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.

Art. 24

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

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile di servizio;
 - b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
 - c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
 - d) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Segretario /Responsabili/ (es: polizia locale; operai in squadra ecc...)
 - e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.



Art. 25
Welfare Integrativo
Art. 82 CCNL 16/11/2022

1. Stanti le ridotte dimensioni dell'Ente e dell'organico, nonché delle limitate disponibilità economiche, non si prevede l'attivazione di iniziative di welfare integrativo.

Art. 26
Reperibilità
Art. 24 CCNL 21/05/2018

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67.

Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

Per l'anno 2024 l'istituto è finanziato per Euro 760,00.

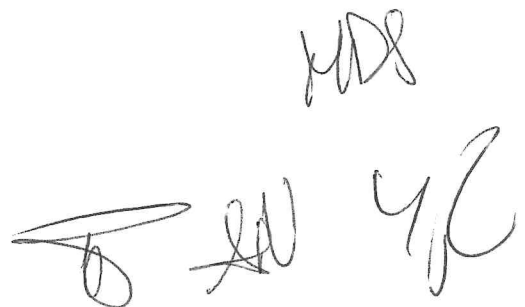
Art. 27
Trattamento per attività prestate in giorno festivo
Art. 24 CCNL 14/09/2000 – integrato con l'art. 14 CCNL 05/10/2001

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52 c. 2 lett. b) con, diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. L'attività prestata in giorno festivo infra settimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, ad equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

Per l'anno 2024 l'istituto è finanziato per Euro 390,00.

NOTA VERBALE

Le parti sindacali richiedono, come già negli anni precedenti, la possibilità dell'attivazione del ticket restaurant dell'importo di Euro 7,00 da erogare tra i lavoratori in base a quanto previsto dal CCNL vigente.



ALLEGATI

- Tabella costituzione fondo anno 2024;
- Tabella destinazione fondo anno 2024.

Letto, approvato e sottoscritto

Per la parte pubblica:

IL SEGRETARIO COMUNALE
RICCIARDI Dott.ssa Francesca



Per la R.S.U.:

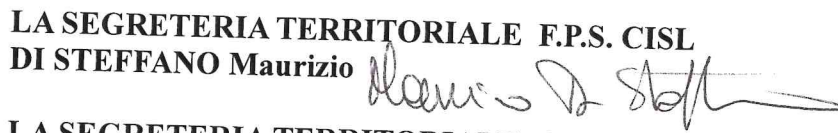


IL DIPENDENTE COMUNALE
AUDISIO Nicolas



Per la delegazione di parte sindacale:

LA SEGRETERIA TERRITORIALE F.P.S. CISL
DI STEFFANO Maurizio



LA SEGRETERIA TERRITORIALE CGIL
PALERMO Gaspare



Schema costituzione
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024
COMUNE DI ROCCAIONE

FORTE	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
<i>Soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 1: Importo unico consolidato anno 2017	✓ 22.340,71
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.c): Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato	✓ 5.056,74
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.d): Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	-
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.e): Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	-
Art. 79 comma 1 lett. c)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	-
<i>Non soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.a): Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015	✓ 1.081,60
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.b): Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	✓ 392,61
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.g): Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	✓ 45,45
Art. 79 comma 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2023	✓ 929,50
Art. 79 comma 1 lett. d)	Differenziale PEO personale in servizio alla data del 1/1/2021	✓ 299,00
Art. 79 comma 1-bis	Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico bilancio (dip. B3 e D3 al 1/4/2023)	✓ 5.869,60
Art. 79 comma 1 lett. c)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica (invarianza fondo 2018)	4.741,42
TOTALE RISORSE STABILI		40.756,63
<i>Di cui soggette a limiti</i>		<i>27.397,45</i>
INCREMENTI VARIABILI		
<i>Soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.d): Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	-
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.f): Rimborso spese notificazione atti dell'amm.ne finanziaria	-
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.j): Incremento per obiettivi del Piano performance	-
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.k): Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	-
Art. 79 comma 2 lett. b)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	✓ 2.263,97
Art. 79 comma 2 lett. c)	Risorse derivanti da scelte organizzative, gestionali e retributive	-
<i>Non soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.a): Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.b): Piani di razionalizzazione	-
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.c): Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	✓ 7.501,00
Art. 79 comma 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2021 (se non inserito nel fondo 2022) e 2022	-
Art. 79 comma 2 lett. d)	Residui anno precedente lavoro straordinario	-
Art. 80 comma1	Residui Fondo anno precedente da risorse stabili	✓ 1.800,69
Art. 79 comma 3	Incremento 0,22% monte salari 2018	✓ 469,02
TOTALE INCREMENTI VARIABILI		12.034,68
<i>Di cui soggette a limiti</i>		<i>2.263,97</i>
TOTALE FONDO 2024		52.791,31
Di cui assoggettati a limite 2016		29.661,42
<i>Riduzione per superamento limite 2016</i>		<i>-</i>
FONDO 2024 DA APPROVARE		52.791,31

CONTROLLO LIMITE SALARIO ACCESSORIO - Art. 23 co. 2 D.Lgs 75/2017		
	2016	2024
RISORSE STABILI soggette a limite	25.766,39	27.397,45
RISORSE VARIABILI soggette a limite	4.551,97	2.263,97
FONDO AL NETTO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	30.318,36	29.661,42
POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RISULTATO	19.366,95	19.366,95
TOTALE SALARIO ACCESSORIO	49.685,31	49.028,37

TETTO 2016 adeguato al Decreto crescita* **54.426,73**

Eventuale RIDUZIONE PER SUPERAMENTO LIMITE 2016 **0,00**

TOTALE SALARIO ACCESSORIO - ART. 79 COMMA 6 CCNL 16/11/2022 **49.028,37**

*Vedi file "Kit di controllo variazione limite 2016"

DISPOSIZIONE VALIDA PER I COMUNI (in attesa di ulteriori chiarimenti in merito agli importi da considerare (parte stabile ovvero parte stabile + parte variabile - n. dipendenti da considerare: personale a tempo indeterminato ovvero t.i. + t.d.)

2024

Fondo per la contrattazione integrativa (al netto componenti escluse) 2018

30.318,36 tetto 2016

Personale in servizio al 31/12/2018

9,08 considerati p.o. per peo

Media fondo pro capite

3.339,03

Personale in servizio alla data di costituzione del fondo

10,50 considerati p.o. per peo - non considerato personale tempo determinato come 2022 e 2023

Differenza + o - personale 31/12/2018: (se n. personale in servizio alla data di costituzione del fondo = < al 2018 - Nessuna decurtazione. Se n. personale in servizio alla data di costituzione del fondo risulta superiore a quello in servizio al 31/12/2018 = incremento pro quota. Salvo ogni ulteriore determinazione da effettuarsi a conguaglio entro fine anno.

4.741,42

-

LIMITE FONDO 2023 AL NETTO COMPONENTI ESCLUSE (FONDO 2016 AL NETTO COMP. ESC.+ DIFF PRO QUOTA)
30.318,36+4.741,42

4.741,42

-

personale in più al 31.12.2024
1,42

Handwritten signature and initials

FONDO INCENTIVANTE ANNO 2024 VOCI DI SPESA

DESCRIZIONE	Valore
Fondo risorse decentrate	52.791,31
RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 68 comma 1)	
Progressioni orizzontali storiche	✓ 14.462,21
Progressioni orizzontali contrattate nell'anno	✓ 1.400,00
Indennità di comparto	5.031,72
Differenze stipendiali B3/B1 E D3/D1	✓ 5.869,60
Indennità professionali (es.: educatrici)	-
Altri istituti	-

TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI **26.763,53**

RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRAZIONE **26.027,78**

RISORSE CONTRATTATE (art. 68 comma 2)	
Produttività collettiva	-
Performance individuale	✓ 12.412,00
Performance collettiva	-
Indennità particolare responsabilità (IPR) - Specifiche responsabilità	✓ 2.200,00
Indennità funzione PM	-
Indennità di turno	-
Indennità di rischio (solo per 2018)	-
Indennità di disagio (solo per 2018)	-
Indennità maneggio valori (solo per 2018)	-
Indennità condizioni lavoro	✓ 2.350,00
Indennità servizio esterno PM	-
Indennità di reperibilità	✓ 760,00
Maggiorazioni lavoro festivo	✓ 390,00
Funzioni tecniche e ISTAT NON soggette al limite	✓ 7.501,00
Altri istituti variabili - maggiorazione 30% votazione performance più elevata	✓ 413,73

TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI **26.026,73**

TOTALE UTILIZZO FONDO **52.790,26**

Residui **1,05**