

**APPENDICE AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025**

PER L'ANNO 2025

Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):

Presidente Paolo Flesia Caporgno – Segretario Generale
Componenti: Caterina Altina – Responsabile Finanziario

Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):

Soggetti invitati: CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, CSA RAL CISAL

Soggetti sindacali territoriali accreditati e partecipanti alle trattative e incontri di confronto:
CGIL FP, CISL FP

Soggetti partecipanti all'incontro del 15.07.2025 e del 27.11.2025

Walter Blancotto per CGIL FP, Maurizio Di Steffano per CISL FP;
Nicoletta Franco RSU del Comune di Cavallermaggiore

delegazione di parte pubblica: Caterina Altina, Paolo Flesia Caporgno

Si richiama la convocazione per le trattative disposta con nota prot. n. 6959 in data 16.06.2025.

In esito alla riunione e previ ulteriori approfondimenti e consultazioni, le parti sottoscrivono la presente appendice al contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023 – 2025 per l'anno 2025;

RSU: Nicoletta Franco

OOSS. Territoriali: CISL FP Maurizio Di Steffano

FFP EGIC Carlo Alberto Fazio

Delegazione di parte pubblica: _____

J. Bellini
Altina

04.12.2025

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a priori riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
 - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
 - c) d.lgs. 165/2001 “*Testo Unico sul Pubblico Impiego*”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - d) d.lgs. 150/2009 “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - e) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z)*”, della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
 - f) linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro, adottate con decreto sottoscritto il 6.10.2022, in relazione a quanto previsto dall'articolo 5 del D.L. n. 36/2022, e in relazione anche alle previsioni del CPO – codice pari opportunità – d.lgs. N. 198/2006;
 - g) Piano azioni positive – parte integrante del PIAO – piano integrato di attività e organizzazione;
 - h) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
 - i) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
 - j) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.5.2018, per la parti ancora applicabili;
 - k) Contratti decentrati presso l'ente per quanto compatibili con quanto contenuto nel presente accordo.
 - l) Si dà atto, come chiarito in occasione dell'incontro ARAN/Conferenza Stato Regioni del 19.9.2018, che vi è “*la possibilità che per ciascun istituto può essere fissata una decorrenza diversa*”, e che ciò viene confermato anche dal punto 5.3 del Manuale per la trasmissione dei contratti integrativi all'A.Ra.N. e al CNEL (art. 40 bis, comma 5, D. Lgs. 165/2001), ove si afferma esplicitamente che i contratti per stralci sono possibili.
 - m) Si richiama la deliberazione di Giunta n. 149 in data 27.10.2025 relativa agli indirizzi per la contrattazione integrativa.

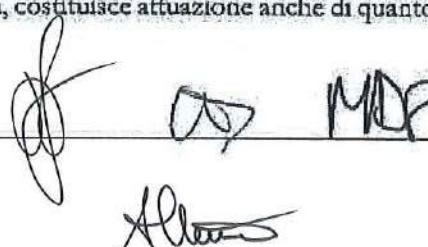
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. La presente appendice al CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti;
2. Esso avrà validità dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto; per quanto qui non espressamente previsto, si rinvia al contenuto del CCDI stipulato nell'anno 2023;
3. L'articolo 2 del CCDI stipulato nell'anno 2023 per il Comune di Cavallermaggiore, prevede che:
 1. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL 2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto, ove compatibili con gli istituti con costi predeterminati e non comprimibili (indennità obbligatorie, voci obbligatorie, ecc.). In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo. Nell'ambito della sessione negoziale, l'ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione), del CCNL-2022.
4. Si richiamano altresì:
 1. Il contratto collettivo decentrato integrativo 2018-2020 ed in particolare l'art.11 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge;
 2. La deliberazione della Giunta Comunale n. 175 del 29.12.2016 relativa all'organizzazione servizio stato civile – matrimoni civili e unioni civili che fissa le tariffe relative al servizio in oggetto;
 3. Il contratto decentrato integrativo del 11.06.2003 che al punto 9 stabilisce il compenso spettante al personale dell'ufficio stato civile che interviene durante la celebrazione dei matrimoni civili e unioni civili:
nei giorni feriali al di fuori dell'orario di lavoro – compenso euro 50,00
in giorni festivi o domenicale – compenso euro 70,00;
 4. Il disciplinare per l'utilizzo di strumenti informatici approvato contestualmente al PIAO con dgc n. 27 del 27.02.2023 come aggiornato nell'anno 2025 con dgc 45 del 27.03.2025;



Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. L'articolo 3 del CCDI stipulato nell'anno 2023 nella città di Cavallermaggiore, relativo al triennio 2023-2025, prevede che "le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene, si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL 16/11/2022."
2. Si dà atto che l'incontro preliminare alla presente preintesa, costituisce attuazione anche di quanto sopra.



Albergo MDF

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

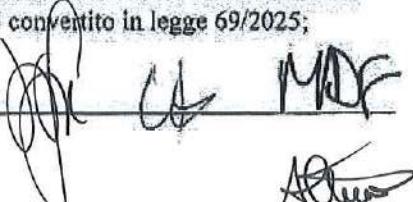
CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 4 – Quantificazione delle risorse

1. Per l'anno 2025, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate viene effettuata con determinazione del segretario n. 369 del 14.11.2025, secondo i dati, le previsioni e quant'altro al momento noto. La determinazione viene comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022. L'effettiva consistenza del fondo viene rimodulata in relazione al contenuto delle direttive di Giunta tempo per tempo disposte, nonché, per quanto concerne le voci predeterminate da criteri di legge o regolamento, in relazione alla consistenza delle relative risorse (es. incentivi funzioni tecniche), e senza che ciò comporti necessità di riapertura delle trattative, ovvero sottoposizione all'organo di revisione, o altri adempimenti particolari, trattandosi di fondi vincolati nell'anno e nel quantum in relazione a disposizioni di legge o regolamento.
2. Le parti danno atto fin d'ora che si provvederà all'eventuale adeguamento del limite del fondo previa verifica a consuntivo del suo rispetto, alla luce dell'effettiva situazione della dotazione organica, ex art. 33 comma del D. L. n. 34/2019, e che ciò costituirà mera azione tecnica senza la necessità di sottoporre nuovamente la verifica all'Organo di revisione e senza essere necessaria stipula di contratti integrativi.
3. Dato atto che per gli enti locali sussistono particolari difficoltà applicative per la c.d. performance organizzativa, che richiede una particolare strutturazione sotto il profilo dell'erogazione dei servizi e del confronto con altre amministrazioni (benchmarking), si evidenzia la graduale messa a regime – con la disciplina già posta in atto – della stessa, sottolineando altresì che attualmente la stessa, come organizzata nell'ente, è correlata a programmi e obiettivi anche di tipo trasversale, che hanno carattere generale e importanza strategica e attengono alle priorità dell'Amministrazione, la cui realizzazione compete a tutti i dipendenti, in relazione al settore di appartenenza e al ruolo rivestito. In questa accezione può dirsi già in fase di attuazione anche un adeguamento alle linee guida della Funzione pubblica n. 5/2019. In tale contesto si provvede ad affidare a tutto il personale l'attuazione di obiettivi, che possono qualificarsi, a seconda delle fattispecie, di gruppo e/o individuali, in modo da non rispondere ad un approccio meramente formale e adempimentale, bensì piuttosto ad una reale esigenza gestionale. Si dà atto che la performance organizzativa è attuata attraverso obiettivi di struttura per essa intendendosi anche unità di dimensione di gruppi di lavoro, ufficio, servizio.

4. Con la deliberazione di indirizzo predetta, è stato inoltre disposto dall'Amministrazione:

- 1) Integrazione facoltativa corrispondente al massimo contrattuale previsto dell'1,2% del monte salari anno 1997, corrispondente ad euro 3.777,78, ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera b, del CCNL 16.11.2022;
- 2) Integrazione facoltativa corrispondente al massimo contrattuale previsto dello 0,22% del monte salari 2018, ai sensi dell'art. 79, comma 3, del CCNL 16.11.2022, per la quota destinabile proporzionalmente – come stabilito dal medesimo comma – al fondo, e quindi per l'importo di euro 1.256,54;
- 3) Procedere ad integrare il fondo con risorse variabili nei limiti delle capacità di bilancio espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità nell'importo di euro 19.222,22 di cui 6.000,00 da proventi cds.
Tale integrazione potrà essere ridefinita a decorrere dall'anno 2026 tenuto conto dell'incremento ai sensi dell'art. 14 comma 1 bis del D.L. 25/2025 convertito in legge 69/2025;

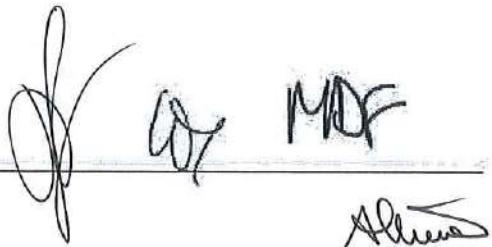


4) Integrazione di euro 3.500,00 ai sensi dell'art. 14 c.1 bis del DL 25/2025.

Si evidenzia che le integrazioni c.d. facoltative (integrazione fino al 1,2%, integrazioni correlate ad obiettivi) previste per l'esercizio 2025, potranno essere mantenute negli anni successivi subordinatamente, oltre a specifici indirizzi in tal senso, anche alla sostenibilità ai fini del tetto di spesa comma 557/562 e alla sostenibilità ex DM 17.3.2020; conseguentemente, essendo previsto dalla Circolare Mef interpretativa dell'art. 14 comma 1 bis del D.L. n. 25/2025 che le integrazioni alla parte stabile del fondo introdotte in applicazione di tale nuova disposizione dall'Amministrazione non sono suscettibili di riduzione negli esercizi successivi, si prende ulteriormente atto che a fine di tutela di detta sostenibilità, saranno altre voci del fondo incidenti sui parametri di sostenibilità a dover eventualmente essere ridotte, ivi comprese quelle menzionate (integrazione fino al 1,2%, integrazione per obiettivi, piani di razionalizzazione, ecc.).

Art. 5 – Istituti contrattuali

1. Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCL-2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL-2022;
 - c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del Ccnl 14.09.2000;
 - d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL-2018 e articolo 84-bis, CCNL-2022;
 - e) indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, CCNL-2018;
 - f) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL-2022;
 - g) indennità di funzione, personale Polizia locale, di cui all'art. 56-*sexties* CCNL-2018 e articolo 97 CCNL-2022;
 - h) indennità di servizio esterno addetti Polizia locale, di cui all'art. 56-*quinquies*, CCNL-2018 e articolo 100 CCNL-2022;
 - i) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL-2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-*ter* del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL-2022;
 - j) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lettera f) del CCNL-2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - k) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL-2022.
 - l) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16/11/2022);
 - m) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL-2022.



A handwritten signature consisting of stylized initials and the letters 'MDF'. Below it is another signature that appears to be 'Albus'.

Art. 6 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:
Per l'anno 2025, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione, risultano dall'allegato, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:
 - a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
 - b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
2. Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come da prospetto di dettaglio di seguito riportato:

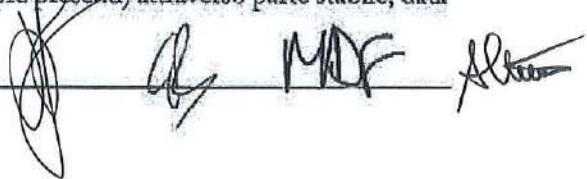
NUM.	ISTITUTO	RIF. NORMATIVO
1.	Performance organizzativa ed individuale, comprensiva del premio individuale	Art. 80 e art. 81
2.	Compensi lavoro straordinario giorno riposo settimanale	Art. 24 c. 1 Ccnl 14/09/2000
3.	Indennità condizioni lavoro	Art. 70-bis CCNL-2018 e 84-bis, CCNL-2022
4.	Indennità di turno	Art. 30
5.	Indennità di reperibilità	Art. 24, CCNL-2018
6.	Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84
7.	Indennità di funzione Polizia locale	Art. 97
8.	Indennità servizio esterno Polizia locale	Art. 100
9.	Compensi previsti da disposizioni di legge	Art. 82, co. 2, lett. g)
10.	Compensi messi notificatori per atti dell'amministrazione finanziaria	Art. 54, CCNL-2000
11.	Risorse del fondo per welfare integrativo	Art. 82, co. 2
12.	Assegno ad personam" in caso di progressione verticale	Art. 15 comma 3
13.	Altre voci	

3.

Gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022.

Le parti danno atto che risulta possibile destinare soltanto una quota estremamente limitata di risorse a differenziali economici secondo le nuove previsioni contrattuali, preso atto: della dotazione, rilevante rispetto alla composizione del fondo, integrata nel 2022, a progressioni orizzontali, e della consistente quota parte del fondo complessivamente destinata alle progressioni orizzontali già attribuite negli esercizi pregressi, che impegna, sommata a indennità di comparto e altri utilizzi per istituti ormai fissi (turno, ecc.) l'utilizzo totale del fondo di parte fissa

Tale situazione, come già attenzionato negli scorsi esercizi, ha comportato di fatto il blocco per diversi anni delle progressioni orizzontali, in modo da progressivamente impostare una situazione di progressivo finanziamento delle c.d. voci semifisse (ricorrenti, e di fatto sempre presenti) attraverso parte stabile, data la variabilità delle risorse di parte variabile.



Per effetto del cospicuo utilizzo del fondo per progressioni, risulta infatti l'impiego totale di somme variabili, per utilizzi per voci indispensabili e ripetitive: particolari responsabilità, servizio esterno, ecc. Per l'anno 2023 è stata effettuata l'attribuzione di un differenziale economico nell'ambito della categoria B, e di un differenziale economico nell'ambito della ex categoria C, nel 2024 l'attribuzione di un differenziale economico per ex categoria D, e per il 2025 si ritiene di procedere all'attribuzione di un differenziale economico per la categoria D un differenziale categoria C finanziati con l'incremento del fondo di cui all'art. 14 comma 1 bis DL 25/25.

3. A livello generale si stabilisce che le somme (o le percentuali) indicate nel prospetto costituiscono la spesa massima possibile per ciascun istituto nell'anno (o triennio) di riferimento, fatta eccezione per quanto concerne i differenziali economici per i quali per ciascun anno si valuterà la fattibilità e dunque l'inserimento nell'accordo annuale che costituisce condizione necessaria per l'attuazione.

Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, indennità servizi vari, maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance del medesimo anno, fermo restando il vincolo di cui all'articolo 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

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 individuale del medesimo anno.

Nei casi eccezionali di incapienza del fondo a motivo di quanto sopra, si procederà a conguaglio negativo sul fondo dell'esercizio successivo.

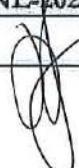
4. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 16/11/2022. L'Amministrazione nell'ambito degli indirizzi alla delegazione trattante individua criteri di ripartizione.

5. Le risorse decentrate stabili, in relazione agli indirizzi della Giunta comunale, sono destinate a finanziare, in via prioritaria, gli istituti economici stabili o assimilati tali, come di seguito indicato, fatto salvo il pagamento dei differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e la corresponsione delle quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4 lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004:

- pagamento dell'indennità di servizio esterno al personale del Servizio di Polizia Municipale che in via continuativa rende la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza;
 - pagamento dei compensi di cui all'art. 24, comma 1 del Ccnl 14.09.2000 – maggiorazione oraria al personale che effettua attività lavorativa ordinaria in giorno festivo;
 - pagamento dell'indennità di reperibilità al personale;
 - pagamento delle indennità di specifiche responsabilità
- La disciplina per i differenziali stipendiali è contenuta nel CCDI stipulato nel corso dell'anno 2023.

Si prende atto che l'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL.

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL-2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE – Euro
------	-----------------------	--------------------------------	---

 G. MDF  Alteo

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

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area istruttori, personale educativo e docente	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area istruttori delle professioni sanitarie e socio sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

Area funzionari/elevate qualificazioni delle professioni sanitarie e socio sanitarie	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6
--	--	-------------------

Alla luce di quanto più sopra specificato, le parti concordano e si prevedono per l'anno 2025 progressioni economiche all'interno di una o più aree, secondo lo schema seguente, entro il limite del budget inserito nello schema di fondo salario accessorio;

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Operatori			Come da ccnl	
Operatori esperti			idem	
Istruttori	1		idem	
Funzionari	1		idem	

Il costo complessivo può subire delle variazioni in aumento, per l'Area Istruttori e Area Funzionari e EQ, qualora sia interessato personale delle Sezioni speciali, ex articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022.

Tale aumento deve però essere computato ai fini del rispetto del budget di cui sopra.

Le parti concordano che a decorrere dal 2026 si continuerà nella destinazione di risorse al fine di attribuire nuovi differenziali stipendiali.

Art. 7 – Indennità per specifiche responsabilità

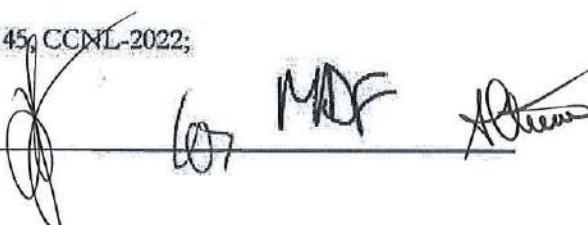
(Articolo 84, CCNL-2022)

art. 7, comma 4, lett. f) Cenl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risultò titolare di incarico di EQ;
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari laddove in futuro in ambito di contrattazione decentrata compatibilmente con le risorse disponibili possa disporsi l'elevazione fino a tale importo del limite massimo – al momento mantenuto in euro 3.000 - , con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:
- a) Si individuano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, appositamente ed esclusivamente individuate d'intesa tra il Segretario dell'ente e i singoli Responsabili di 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, ovvero secondo le individuazioni già agli art; l'individuazione non comporta di per sé attribuzione di emolumenti, ma costituisce il presupposto per l'eventuale erogazione dell'emolumento, la cui fattibilità ed ammontare sono correlati alla disponibilità del budget all'interno del fondo, tempo per tempo; le

modalità di individuazione e di pesatura sono quelle previste dall'art. 9 e dall'art. 10 dell'accordo decentrato integrativo 11 febbraio 2019, con le seguenti integrazioni:

- a. Per quanto riguarda il personale incaricato di funzioni di Ufficiale di Stato civile, anagrafe ed elettorale, l'indennità viene determinata in euro 500,00; per quanto riguarda il personale responsabile di imposta, l'indennità viene stabilita in euro 500,00; tale incremento è correlato a un parziale, e minimo, recupero della disomogeneità che si è venuta a creare tra casistiche, con il CCNL 22.11.2022, che prima di tale accordo erano disciplinate separatamente, e che con il nuovo accordo sono state sottoposte a disciplina unitaria. Infatti, mentre in precedenza per il personale adibito a talune specifiche funzioni, l'indennità massima era assai contenuta (e a tali funzioni sono riconducibili le unità di personale destinatarie finora nell'ambito dello Stato civile e tributi), con il nuovo contratto nazionale, il limite massimo è stato uniformato al più elevato ammontare previsto per le altre tipologie di funzioni.
 - b) l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;
 - c) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. 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 dagli accordi di ente; la dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione di "responsabile di procedimento", atteso che quest'ultima è compresa e strettamente collegata alla declaratoria professionale, normale oggetto delle proprie attività, non costituendo funzione aggiuntiva;
 - d) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
3. Le fattispecie alle quali si dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elenco contenuto nell'allegato al presente CCI;
 4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrono responsabilità diverse, l'indennità di valore economico più elevato si intende assorbente eventuali ulteriori valori economici di teoriche indennità ulteriori.
 5. 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. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:
 - Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
 - Assenze per malattia/infortunio/altre casistiche mediche per le quali non sia prevista la ritenuta di legge relativa ai c.d. primi dieci giorni di assenza;
 - Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
 - Giornata per avvenuta donazione di sangue;
 - Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
 - Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
 - Permesso sindacale retribuito;
 - Partecipazione ad assemblee sindacali;
 - Riposo compensativo;
 - Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
 - Ferie;
 - Recupero festività sopprese;
 - Permessi mensili, ai sensi ex legge 104/1992;
 - I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45 CCNL-2022;

607 MDF ALB


-
6. Qualora dall'applicazione delle misure di cui sopra dovesse risultare una somma superiore all'importo disponibile nel fondo, si procederà a riproporzionare le indennità, anche in deroga ai limiti minimi eventualmente indicati.

Art. 8 – Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL-2018 e art. 84-bis CCNL-2022)
art. 7, comma 4, lett. d) Ccarl 16/11/2022

7. 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 criteri previsti e con la seguente definizione dei 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, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: massimo euro 5 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 4,00 al giorno;
 - Personale con funzioni di maneggio valori: euro 1/giorno per i giorni di presenza in servizio.
 - Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 10 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
 - L'indennità per condizioni di lavoro potrà essere riconosciuta anche per frazioni inferiori all'anno.
 - L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene periodicamente, con apposito atto, in via posticipata, previa definizione dei soggetti e dei giorni alla base dell'emolumento, d'intesa tra ufficio personale e settore interessato.
 - L'indennità è riconosciuta al personale che si trovi nelle condizioni di cui ai sottoelencati paragrafi:

Attività a rischio:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- 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.

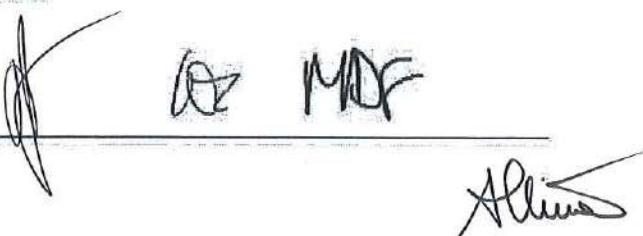
Il grado del rischio è correlato alla seguente pesatura:

indice di rischio basso: 0

indice di rischio medio: 3

indice di rischio alto: 5

effettuata dal servizio personale d'intesa con i servizi tecnici



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.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico 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; es.: prestazione resa nell'ambito di servizio urgente "su chiamata" al di fuori delle reperibilità; prestazioni resa in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; faticosamente ricorrenti: servizio di scuolabus; servizi cimiteriali (comprendenti le attività della squadra tecnica esterna, della polizia locale, dell'ufficio servizi demografici nel caso di servizi funebri effettuati al di fuori dell'orario di lavoro; prestazioni indifferibili richieste per fronteggiare situazioni di urgenza; redazione atti di morte/matrimonio in circostanze particolari, incidenti stradali, situazioni di pericolo, cause di forza maggiore, il tutto secondo valutazioni tempo per tempo dei Responsabili dei servizi).

Il grado di disagio è determinato secondo la seguente graduazione:

indice di disagio basso: 0

indice di disagio medio: 2

indice di disagio alto: 4

disposta dal servizio personale d'intesa con i servizi interessati

Maneggio valori

L'indennità compete ai dipendenti adibiti a servizi che comportino maneggio di valori di cassa con importi mensili medi superiori a 1000,00 euro. Vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale;
- Addetti anche al trasporto valori

2.L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è competenza esclusiva dei singoli dirigenti/responsabile del servizio, sulla base delle presenti disposizioni, previo confronto con l'ufficio personale. L'indennità viene erogata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

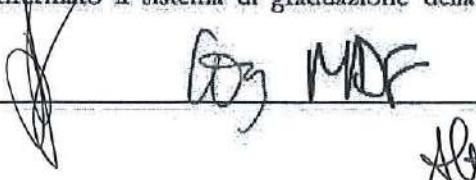


Art. 9 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

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

1. Rispetto a quanto contenuto nel CCDI stipulato nell'anno 2023 per il triennio 2023-2025;

- a) le parti danno reciprocamente atto che l'ente ha già in essere l'istituzione delle posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione (ex posizioni organizzative); ai sensi degli articoli 16, 17, 18 e 19 del CCNL-2022 è stata effettuata la trasposizione nel sistema previsto dal nuovo contratto; il sistema è operativo per i conferimenti di incarico successivi alla nuova disciplina; fino a quel momento è stato confermato il sistema di graduazione della


Fog MDF
Altura

-
- retribuzione di posizioni già approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 154 del 25 maggio 2005, come richiamato nel CCDI relativo al triennio 2019-2021;
- b) Gli eventuali risparmi, emolumenti aggiuntivi, ecc., vengono liquidati secondo quanto previsto dal CCDI, richiamando ad integrazione il contenuto delle deliberazioni di indirizzo dell'Amministrazione tempo per tempo operative, da ultime: deliberazione di Giunta n. 21 del 7.2.2024, e deliberazione di Giunta n. 29 in data 21.2.2024;
 - c) Su richiesta delle organizzazioni sindacali per l'anno 2025 la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato, per gli incarichi per EQ viene determinata nella percentuale del 20%;

Art. 10 – Innovazioni tecnologiche, lavoro agile

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

1. Per quanto riguarda la disciplina di dettaglio del lavoro agile e gli aspetti inerenti la transizione al digitale, si rinvia alla specifica sezione del PLAO – piano integrato di attività e organizzazione – tempo per tempo definita.

Art. 11 – Disciplina riparto e attribuzione incentivo funzioni tecniche.

1. Si approva per quanto di competenza l'allegato articolato, relativo all'attuazione del disposto dei correttivi codice dei contratti pubblici da ultimo intervenuti, in merito all'incentivo funzioni tecniche.

Art. 12 – Disposizioni transitorie e finali.

1. Costituiscono parte integrante del CCDI e sue appendici, gli accordi sindacali ex art. 4 dello Statuto dei lavoratori, in merito a videosorveglianza e utilizzo sistemi informatici.
2. Il prosieguo dell'iter del contratto decentrato integrativo e/o l'attuazione dei relativi istituti, è subordinato alle verifiche tempo per tempo di rispetto dei limiti in ambito di spese di personale. In particolare, l'attuazione dell'integrazione al fondo di parte stabile, prevista dal D.L. n. 25/2025, è subordinata agli adempimenti di asseverazione specificamente previsti dalla norma stessa, di competenza del Collegio dei Revisori dei Conti.

**PROPOSTA DI DISCIPLINA
INCENTIVI PER ATTIVITÀ TECNICHE**

CAPO I
Principi generali

Art. 1 - Procedure di affidamento - Oneri per le attività tecniche

Art. 2 - Destinatari

Art. 3 - Gruppo di lavoro

Art. 4 - Limite soggettivo dell'incentivo

Art. 5 - Esclusione dalla disciplina dell'incentivo

Art. 6 - Centrali di committenza

Art. 7 - Quota del 20 per cento

CAPO II
Incentivo per i lavori

Art. 8 - Graduazione della misura incentivante

Art. 9 - Disciplina delle varianti

Art. 10 - Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

CAPO III

Incentivo per acquisizione di servizi e forniture

Art. 11 - Graduazione della misura incentivante

Art. 12 - Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

CAPO IV
Norme comuni

Art. 13 - Principi in materia di valutazione

Art. 14 - Attività articolate e singole

Art. 15 - Assegnazioni coincidenti di più attività

Art. 16 - Attività del personale dirigenziale

Art. 17 - Richidone dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione

Art. 18 - Liquidazione dell'incentivo

Art. 19 - Informazione e confronto

Art. 29 - Disposizioni transitorie e finali

Il presente articolo è adottato ai sensi dell'art. 45, Dlgs. 31 marzo 2023, n. 36 come modificato dal Dlgs. 31 dicembre 2024, n. 209. All'interno del presente articolo il Codice dei contratti pubblici, approvato con Dlgs. n. 36/2023 e s.m.i., è menzionato come "Codice".

CAPITOLO I
Principi generali

Art. 1

Procedure di affidamento - Onci per le attività tecniche

1. Gli onci per le attività tecniche di cui all'art. 2, c. 2, relativi alle singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, a carico dei relativi stanziamenti, sono disciplinati dall'art. 45 del Codice e dal presente articolo; la disciplina dell'incentivazione è applicabile anche alle procedure relative a servizi e forniture di particolare importanza, come definite dall'allegato II.1 al Codice, solo nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione.
2. La misura complessiva dell'incentivo è costituita da una somma non superiore al 2%, calcolata sull'importo del lavoro, servizi e forniture, posto a base della procedura di affidamento, IVA esclusa, senza considerare eventuali abassi nell'aggiudicazione, comprensiva anche degli onci previdenziali, assistenziali nonché del contributo fiscale IRAP a carico dell'Amministrazione. La misura è definita in base alla gradazione indicata nelle tabelle di cui ai successivi Capi II e III.
3. L'importo di cui al primo comma, in particolare, è destinato:

- a) ai soggetti che svolgono le attività tecniche di cui all'art. 2, nonché ai loro collaboratori, come individuati ai sensi dell'art. 3, per una quota dell'80%;
 - b) alle finalità di cui al successivo art. 7, per una quota del 20%, escluse le risorse che derivano da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a designazione vincolata, eventualmente incrementate ai sensi delle successive disposizioni.
4. Ai fini di cui si precede, comuni il quadro economico dell'intervento è articolato comprendendo anche le spese tecniche relative all'applicazione degli incentivi di cui all'art. 45 del Codice ed al presente articolo.

Art. 2

Destinatari

1. La quota dell'80% di cui al precedente art. 1, c. 3, lett. A), relativa a ciascuna procedura è destinata ad incentivare l'attività del personale proprio dell'Ente e al personale di altre amministrazioni pubbliche che, sulla base di convenzioni all'oggetto stipulate, svolge le attività tecniche indicate nell'allegato L10 al Codice.
2. Sono destinatari della quota incentivante a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento, i soggetti che svolgono le seguenti attività tecniche:
 - responsabile unico del progetto - RUP;
 - soggetti incaricati della programmazione della spesa per investimenti;
 - collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento;
 - redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali;
 - redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economici;
 - redazione del progetto esecutivo;
 - coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione;
 - verifica del progetto ai fini della sua validazione;
 - predisposizione dei documenti di gara;
 - direzione dei lavori;
 - ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di controllo);
 - coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione;
 - direzione dell'esecuzione;

[Handwritten signatures]

- collaboratori del direttore dell'esecuzione, ove nominati (direttore/i, operativo/i);
- coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione;
- collaudo tecnico-amministrativo;
- regolare esecuzione;
- verifica di conformità;
- collaudo studico;
- coordinamento dei flussi informativi;
- il personale proprio dell'Ente che collabora con i suddetti soggetti.

Art. 3

Gruppo di lavoro

1. In relazione alla propria organizzazione l'Ente individua con apposito provvedimento del dirigente/responsabile competente, la struttura tecnico amministrativa o "gruppo di lavoro" destinatario dell'incentivo riferito alla singola procedura di affidamento, identificando il ruolo di ciascuna unità di personale assegnata, anche con riguardo alle attività dei collaboratori.
2. Può essere destinatario dell'incentivo tecnico anche il personale a tempo determinato compreso nel gruppo di lavoro di cui al comma precedente.
3. In relazione alle attività/aderimenti a ciascuno assegnati, sono indicati i tempi per provvedere, anche mediante rinvio ai documenti della procedura.
4. Al fine di valorizzare la professionalità del personale proprio dell'Ente, l'individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili deve uniformarsi ai criteri della razionalità e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, nel rispetto delle competenze specifiche richieste per ogni tipologia di appalto.
5. Eventuali modifiche alla composizione del gruppo di lavoro possono essere apportate dal dirigente/responsabile competente, dandone conto delle esigenze sopravveniente. Nel relativo provvedimento è dato atto delle fasi già espletate, dei soggetti cui sono state impartite, nonché delle attività trasferite ad altri componenti lo stesso gruppo.
6. I dipendenti indicati nel provvedimento assumono la responsabilità diretta e personale dei procedimenti/sub procedimenti e delle attività assegnate.
7. La suddivisione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro deve essere effettuata sulla base del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta ed al contributo apportato dal personale coinvolto secondo i coefficienti di ripartizione indicati nelle tabelle di cui ai successivi Capi II e III, nonché motivata in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o funziona, come previsto dal successivo art. 18.
8. Non possono essere concessi incarichi a soggetti condannati ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001. Il dirigente/responsabile che dispone l'incentivo è tenuto ad accettare l'insistenza delle citate istanze.

Art. 4

Limite soggettivo dell'incentivo

1. L'incentivo complessivamente manutato da ciascuna unità di personale nel corso dell'anno di competenza, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo stanco lordo percepito dalla medesima unità di persona. Nel caso in cui l'amministrazione adotti i metodi e gli strumenti digitali per la gestione informativa dell'appalto previsti dal Codice, detto limite è aumentato del 15 per cento.
2. L'incentivo eccedente il limite di cui al precedente comma incrementa le risorse di cui al successivo art. 7.

Art. 5
Esclusione dalla disciplina dell'incentivo

1. Sono esclusi dall'incentivazione di cui al presente articolo:
 - a) gli atti di pianificazione generale e/o particolareggianti anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche;
 - b) i lavori di importo inferiore a euro 40.000;
 - c) gli acquisti di beni e servizi di importo inferiore a euro 40.000;
 - d) i contratti esclusi dall'applicazione del Codice a termini dell'art. 56;
 - e) i lavori in amministrazione diretta;
 - f) i lavori e gli acquisti di beni e servizi – indipendentemente dal loro valore – in caso di affidamenti in house (parec ANAC n. 36/2024).
2. È fatta salva la facoltà dell'amministrazione di prevedere modalità diverse ed alternative di retribuzione delle attività tecniche svolte dai propri dipendenti. In tal caso l'incentivazione di cui al presente articolo non si applica, escludendo qualsiasi sovraincentivazione.

Art. 6

Centrale di committenza

1. In caso di attività svolta da centrale di committenza, al personale della stessa può essere attribuito, secondo intese specifiche con la stessa, un incentivo in misura non superiore a quanto previsto dalle intese medesime, comunque entro i limiti di incentivabilità previsti dal Codice dei contratti.
2. La quota è assegnata sulla richiesta della centrale che individua le attività incentivabili tra quelle di cui all'art. 2, c.2.
3. La quota assegnata alla centrale è portata in detrazione a quella spettante al personale dell'Ente le cui funzioni sono state trasferite alla stessa centrale.
4. Nel caso in cui altri enti ricorrono al Comune di Saluzzo per attività di committenza, al personale del Comune saranno attribuite le quote degli incentivi tecnici con applicazione della disciplina contenuta nel presente articolo, relativamente alle fasi svolte, con riparto d'intesa con l'ente che si avvale delle prestazioni.

Note: L'art. 45 del Codice prevede il riconoscimento ai dipendenti della centrale di committenza di una quota non superiore al 25% della misura complessiva dell'incentivo.

Art. 7

Quota del 20 per cento

1. La quota di cui all'art. 1, c. 3, lett. b), è incrementata da:
 - la quota parte dell'incentivo eccedente il limite soggettivo della singola unità di personale di cui all'art. 4, c. 1;
 - la quota parte dell'incentivo corrispondente a prestazioni non svolte o prive dell'attestazione del diligente/responsabile di cui all'art. 18;
2. Le risorse di cui al comma precedente sono destinate, nell'ambito del documento di programmazione e pianificazione dell'Ente, all'acquisto di beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione. Rientrano in questo ambito:
 - la modellazione elettronica informativa, per l'utilizzo e le infrastrutture;
 - l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa;
 - l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli.




3. Le risorse di cui al punto comma sono in ogni caso utilizzate, secondo modalità stabiliti nei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, per:
- attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali del personale nella realizzazione degli interventi;
 - la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche;
 - la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale.

CAPO II

Incentivo per i lavori

Art. 8

Graduazione della misura incentivante.

1. La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante, è così graduata in ragione della complessità dell'opera da realizzare:

Opere	Percentuale del 2%
Fino a euro 2.000.000	Percentuale del 2%
Oltre euro 2.000.000	Percentuale del 1,9%

Art. 9

Disciplina delle varianze.

1. Le varianze conformi all'art. 120, comma 1, lett. d), del Codice, contribuiscono a determinare l'incentivo secondo la percentuale stabilita per il corrispondente intervento, sempre che compornano opere aggiuntive ed uno stanziamento di maggiori risorse rispetto all'importo a base della procedura; l'incentivo è calcolato sull'importo delle maggiori somme stanziate rispetto a quelle originarie. Il relativo importo è quantificato nel provvedimento del RUP che autorizza la varianza ai sensi dell'art. 120, c. 13, del Codice.

Art. 10

Coefficiente di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a lavori, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

Attività tecnica	Percentuale
Responsabile unico del progetto (RUP)	50%
Programmazione della spesa per investimenti	5%
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	5%
Redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali	5%
Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica	5%
Redazione del progetto esecutivo (nel caso di redazione direttamente dell'esecutivo, la quota per la voce precedente si somma a quella della presente voce)	8%
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	2%

Verifica del progetto ai fini della sua validazione/Validazione	8%
Predisposizione dei documenti di gara	5%
Direzione dei lavori, ufficio direzione lavori	5%
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	2%
Regolare esecuzione/ collaudo statico/ collaudo tecnico amministrativo	5%
Totale	100,00%

2. La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.
3. Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, e tali attività non siano comunque svolte da soggetti esterni, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche testonari (da effettuare) sono corrispondentemente ripartite.

CAPO III

Incentivo per servizi e forniture

Art. 11

Graduazione della misura incentivante

1. La percentuale massima indicata dall'art. 45 del Codice della misura incentivante, è così graduata in ragione della complessità del servizio o fornitura in affidamento:

Servizi e forniture	
Fino a euro 1.000.000	percentuale del 2%
Oltre euro 1.000.000	percentuale del 1,5%

2. Gli incentivi per gli appalti di forniture e servizi sono attribuiti a condizione che sia normato il direttore dell'esecuzione e che tale norma sia obbligatoria in base al d.lgs. N. 36/2023 o comunque consentita dal medesimo.

Art. 12

Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a servizi e forniture, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, nelle percentuali indicate nella tabella sottostante, definiti in relazione alle specifiche attività da svolgere.

Attività tecnica	Percentuale
Responsabile unico del progetto (RUP)	40%
Programmazione della spesa per investimenti	5%
Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	15%

Radicazione del progetto (lavoro unico)	10%
Predisposizione dei documenti di gara	5%
Direzione dell'esecuzione	20%
Collaudo/Regolata esecuzione/verifica di conformità	5%
Totale	100,00%

2. La percentuale indicata nella tabella è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.

3. Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'affermazione di una o più attività fra quelle indicate nella tabella, e tali attività non siano comunque svolte da soggetti esterni, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti (da effettuare) sono corrispondentemente riportate.

CAPITOLO IV

Norme comuni

Art. 13

Principi in materia di valutazione

1. L'incentivo è attribuito ad ogni soggetto destinatario secondo le quote in tabella. Ai fini della attribuzione il dirigente/Responsabile tiene conto:

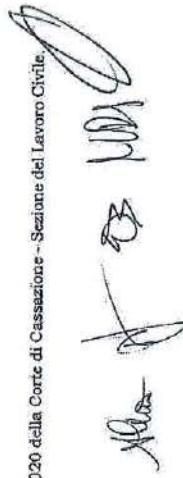
- del rispetto dei tempi richiesti per la specifica attività di cui ciascuno è assegnatario;
- della completezza e della conformità dell'attività svolta rispetto a quanto assegnato;
- della competenza e professionalità dimostrate;
- della propensione alla risoluzione dei problemi al fine di assicurare la celerità (tempi) e l'economia (costi) delle varie fasi del processo, rispetto a quanto preventivato.

2. L'incentivo è corrisposto per le attività effettivamente svolte anche in caso di mancata realizzazione dell'opera o di mancata acquisizione del servizio o della fornitura¹.

3. In ogni caso i dipendenti responsabili delle attività incentivate che violino obblighi posti a loro carico dalla legge e da relativi provvedimenti attuativi o che non svolgano quanto assegnato con la dovuta diligenza sono esclusi dall'incentivazione, o la medesima è suscettibile di riduzione. Ai fini della riduzione si tiene in conto degli elementi di cui al primo comma, l'erogazione avviene per l'intera quota spettante nel caso tutti gli elementi considerati siano stati di grado soddisfacente, mentre avviene in misura ridotta nel caso in cui si riscontri un grado maggiormente ridotto; secondo la seguente geriglia (a cura del dirigente/Responsabile):

grado soddisfacente (erogazione, in misura piena): il lavoratore ha espletato le attività perseguito costantemente l'obiettivo di massima organizzazione operativa ai fini della più sollecita possibile programmazione, progettazione, esecuzione, rendicontozione dell'investimento;
grado discreto (erogazione nella misura del 75%): il lavoratore ha espletato le attività in modo corretto, con buona attenzione all'obiettivo di cui sopra;

¹ A tal riguardo, vedasi sentenza n. 102222 del 28 maggio 2020 della Corte di Cassazione - Sezione del Lavoro Civile.



grado appena sufficiente (erogazione nella misura del 50%); il lavoratore ha espletato le attività in modo corretto, ma con modesta attenzione all'obiettivo di cui sopra;

grado insufficiente: prestazioni estremamente ridotte, scarsa attenzione all'obiettivo: nessuna erogazione.

In assenza di collaboratori o altre figure ulteriori richieste per l'attività specifica, l'intera quota dell'incentivo è corrisposta, ricorrendone i presupposti, al responsabile dell'attività.

Art. 14

Attività articolate e singole

1. Qualora una attività sia svolta da più figure (es. RUP e collaboratori, Direttore lavori e direttori operativi, Direttore esecuzione e direttori operativi), compete alla figura principale assegnare il ruolo ed il livello di partecipazione svolto dagli altri soggetti assegnati alla medesima attività ed indicare, all'interno della percentuale assegnata, le quote da attribuire a ciascuno, fornendo restando quanto indicato per il personale dirigenziale dal successivo art. 16, commi 4 e 5.
2. In assenza di collaboratori o altre figure ulteriori richieste per l'attività specifica, l'intera quota dell'incentivo è corrisposta, ricorrendone i presupposti, al responsabile dell'attività.

Art. 15

Assegnazioni coincidenti di più attività

1. Nel caso in cui allo stesso soggetto siano assegnate più attività separatamente considerate ai fini dell'incentivo, si sommano le relative percentuali.

Art. 16

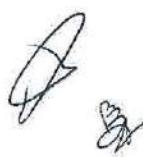
Attività del personale dirigenziale

1. Il personale con qualifica dirigenziale è compreso nell'ambito dei destinatari dell'incentivo di cui all'art. 45 del Codice, secondo le disposizioni del presente articolo.
2. Nel caso in cui il dirigente della struttura tecnico amministrativa o "gruppo di lavoro" di cui al precedente art. 3, sia compreso fra i soggetti assegnati di attività incentivabili, partecipa all'erogazione degli incentivi tenuto conto di quanto previsto nei successivi commi del presente articolo.
3. L'individuazione del dirigente di cui al precedente comma e l'assegnazione allo stesso delle attività incentivabili, è soggetta al controllo successivo di regolarità amministrativa di cui all'art. 147-bis, TUEL, così come gli atti conseguenti alle disposizioni di cui ai successivi commi 4 e 5.
4. L'accertamento e l'attestazione delle specifiche attività tecniche svolte dal dirigente di cui al secondo comma, ai fini della corresponsione dell'incentivo, sono effettuati dal diverso dirigente appositamente individuato dall'Ente oppure, se non individuato, dal Segretario Comunale, sentito il RUP in ordine all'effettiva di quanto svolto e dei relativi tempi, ovvero acquisita dal RUP scheda proposta di riparto.

Art. 17

Riduzione dell'incentivo in caso di incidenza dei costi o dei tempi di esecuzione

1. Qualora durante le procedure per l'affidamento di lavori si verifichino ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non viene corrisposto alcun incentivo.
2. Qualora si verifichino dei ritardi in sede di esecuzione, con esclusione di quelli derivanti dalle cause previste dall'articolo 120, comma 1, del Codice, l'incentivo riferito alla direzione lavori ed ai loro collaboratori è ridotto di una quota come determinata nella tabella allegata.

3. Qualora in fase di realizzazione dell'opera non siano rispettati i costi previsti nel quadro economico del progetto esecutivo, depurato del ribasso d'asta offerto, e l'aumento del costo non sia conseguente a variante disciplinata dall'articolo 120, comma 1, del Codice (ovvero sia dovuto ad errori imputabili al direttore lavori e suoi collaboratori e al collaudatore), al Responsabile Unico del progetto, all'ufficio della Direzione dei lavori e al Collaudatore, se individuato, sarà corrisposto un incentivo decurtato delle percentuali come determinate nella tabella allegata.
4. Qualora durante l'affidamento di contratti di servizi e forniture si verifichino ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.
5. Qualora si verifichino dei ritardi in sede di esecuzione dei contratti di servizi e di forniture, danni a cose o a persone, problematiche relative alle modalità di consegna ed esecuzione dei servizi o un aumento dei costi inizialmente previsti a seguito di responsabilità collegate all'esercizio delle attività, l'incentivo, riferito alla quota della direzione dell'esecuzione, del RUP e Iboi collaboratori, è ridotto di una quota come determinata nella tabella allegata.

Tipologia incremento	Misura dell'incentivo	Riduzione incentivo
Tempi di esecuzione	Entro il 20% del tempo contrattuale	10%
	Dal 21% al 40% del tempo contrattuale	30%
Costi di realizzazione	Oltre il 40% del tempo contrattuale	50%
	Entro il 20% dell'importo contrattuale	20%
	Dal 21% al 40% dell'importo contrattuale	40%
	Oltre il 40% dell'importo contrattuale	50%

Art. 18 *Liquidazione dell'incentivo*

- La liquidazione del compenso è effettuata dal dirigente/responsabile competente, sentito il RUP in ordine all'effettività di quanto svolto e dei relativi tempi, che accetta ed attesta le specifiche attività svolte dal dipendente, tenuto conto delle apposite sedute di rendicontazione riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o funzionalità. La liquidazione è ammessa solo previa verifica dell'effettiva disponibilità delle somme, nonché della previsione del relativo budget all'interno del fondo salario accessorio corrispondente alla categoria di personale interessata (dirigenti, non dirigenti). Per tale verifica, il Dirigente/responsabile competente si avvale del Servizio personale e del Servizio finanziario.
- La liquidazione dell'incentivo avviene complessivamente per quanto manuturato da ciascuna unità di personale assegnata nell'anno di competenza, o per periodi temporali individuati.

Art. 19

Informazione e confronto

- Il Settore/Ufficio personale fornisce con cadenza annuale informazione scritta alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e alle Organizzazioni Sindacali in merito ai compensi di cui al presente articolo, in forma aggregata o anagrafica, così come previsto dal provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali del 18 luglio 2013, n. 358.






Disposizioni transitorie e finali

1. Per quanto non previsto dal presente articolo, si rinvia alla disciplina applicabile in materia. In ogni caso, per la gerarchia delle fonti, le disposizioni normative prevalgono sempre sulle disposizioni dell'articolo, ed eventuali disposizioni sovraccorrenti non compatibili con le previsioni del medesimo si intendono applicabili in loro sostituzione senza necessità di modifiche espresse.
2. In particolare, trattandosi di prima applicazione delle nuove disposizioni, sono fatti salvi gli orientamenti interpretativi che pervengano da soggetti sovraordinati o deputati a tali iniziative, fra cui in particolare la Corte dei Conti, l'Aaaa, il Mef e la Funzione pubblica, il Mif. Non si darà corso all'attuazione delle disposizioni dell'articolo che siano in contrasto con tali orientamenti, ovvero le stesse saranno applicate con adattamento a tali orientamenti.

S. Mazzoni
D. Sestini
G. Sestini

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa

Risorse stabili			
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-09) [ART. 87 C.7, 1° PERIODO, CCNL 2016-18]	€ 35.912,15	€ 49.686,45	€ 49.686,45
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7) (CONFLUISCE STABILMENTE LO 20% M.S. 2001, NON UTILIZZATO NEL 2017 PER A.P., ART. 87 C.1, 3° PER CCNL 2016-18)			49.686,45
INCREMENTI CCNL 2004-06 - (ART. 4 CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	€ 4.565,79		
INCREMENTI CCNL 2006-08 - (ART. 3 CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	€ 2.178,45		
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2 CCNL 2000-01) [ART. 87 C.3 Lett. q) CCNL 2016-18; IMP. INTERO ANNO SUCCESSIVO A CESSAZIONE]		576,68 €	1.221,91 €
Incremento decreto 25/2025			
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 DLGS 165/2001 (ART. 87 C. 2 Lett. g) CCNL 2016-18)	€ 3.396,07		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DI)CHIARAZIONE CONGIUNTUA N. 14 CCNL 2002-05-N.1 CCNL 2008-09) [ART. 87 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18]		1.907,10 €	1.907,10 €
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DI)CHIARAZIONE CONGIUNTUA N. 14 CCNL 2002-05-N.1 CCNL 2008-09) [ART. 87 C.2 Lett. b), neutri gli incrementi successivi al 2016, perché finanziati da una corrispondente riduzione delle risorse per straordinario]	€ 114,53		
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRALIMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART. 15, C.7, lett. l,j) CCNL 1998-2001) [ART. 87 C.2 Lett. e) CCNL 2016-18] (*)			
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5 CCNL 1998-2001 PARTE FISSA) [ART. 87 C.5 Lett. a) CCNL 2016-18]			
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2 CCNL 2000-01) [ART. 87 C.3 Lett. q) CCNL 2016-18; IMP. INTERO ANNO SUCCESSIVO A CESSAZIONE]		€ 3.519,46	
EURO 83,20 PER UNITÀ DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A DECORRERE DAL 31.12.2018 E A VALERE DAL 2019 (ART. 87 C.2 Lett.a)		1.830,40 €	1.830,40 €
CCNE 2016-18) Nuova dichiarazione congiunta: fuori limite			1.830,40 €
Risorse stabili soggette al limite			
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA			
INCREMENTO art. 79 comma 1 lettera b 84,50 a dipendente al 31.12.2018			
Differenziale progressioni orizzontali			
Differenziali B3 e D3			
RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART.23 C.2			
TOTALE RISORSE STABILI	49.686,45 €	54.000,63 €	69.333,33 €
Risorse variabili soggette al limite			
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.7, lett. d) CCNL 1998-2001) (d) (ART. 87 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18)			
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3 CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 37, L.62/21396, ART. 59, C.1, lett. f) DLGS 446/1997) (ART. 87 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18)			
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. k) CCNL 1998-01) (n) (ART. 87 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)	€ 2.200,00		
IMPORTO UNA TANTUM FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITÀ RESIDUE DOPO CESSIONE, ANNO SUCCESS. CESSIONE (ART. 87 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)			
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOT. ORGANICA - (ART.15, C.5 CCNL 1998-2001 PARTE VARIABLE) (ART. 87 C.5 Lett. b) CCNL 2016-18) di cui € 6.000,00 provenienti sanitari codice della strada	€ 41.209,91	23.722,22 €	18.222,22 €
INTEGRAZIONE 1,25% - (ART. 15, C.2 CCNL 1998-2001) (ART. 87 C.3 Lett.b) e C.4 CCNL 2016-18) SOLO VERIFICA SUSTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA	€ 3.777,78	3.777,78 €	3.777,78 €
MESI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000) (ART. 87 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18)			
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVORREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) (e) (ART. 87 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18)			
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 5/2016) (in DICHIAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CD-C sez. aut. Del. N. 6/2016) dal 19.04.2016 al 31.12.2017			
Totali Risorse variabili soggette al limite	47.187,69 €	27.500,00 €	23.000,00 €
Risorse variabili NON soggette al limite			
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5 CCNL 1998-2001) (ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18)	€ 1.156,67		

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE

	DESCRIZIONE	2018	2025
DA PARTE STABILE			
PROGRESSIONI ORIZZONTALI anni precedenti (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18) / (28.881,95 - Chiavazza 4.361,96= Assigno ad personam Marano 795,88= 34.925,85 = INCREMENTO CCNL 2016/2018 € 1.907,10 differenziale PO contratto 2019-4397,30 progressioni anno 2022 3.533,20 progressioni anno 2025 2.96,73 per ottobre novembre dicembre e tredecimina monica per 2025 2.96,73 per ottobre novembre dicembre e tredecimina	€ 36.832,95	€ 48.167,04	
INDENNITÀ DI COMPATTO QUOTA CARICO FONDO INDENNITÀ DI COMPATTO (0,708,40- Chiavazza +Morando)= (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18) ECONOMIA RINAVUDO PER 2021 1.433,27 anno 2022 471,72	€ 10.709,40	€ 10.709,40	
PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO (ART. 68 C.2 Lett. j) CCNL 2016-18) ECONOMIA RINAVUDO PER 2021 economia 2022 1.868,10 TESIO assorbito da Mantova (696,04 alias DA D1 A DS perché D6 finanziato da amministrazione) 326,27 Alberti	€ -	€ 8.290,41	
INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (ART. 31 C.7, SECONDO PERIODO) CCNL 14/09/2009 (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	€ -	€ -	
MAGGIORAZIONE SERVIZIO DOMENICALE			
INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO (ART. 37 C.4 CCNL 06.07.1999) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18) Differenziali progressioni economiche ad 79 c.1 lettera D Differenziali D3 e B3 progressioni anno 2025	€ -	€ 4.387,50 € 8.525,47 € 3.500,00	€ 1.000,00 € - € 67.959,00
TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA PARTE STABILE	€ 47.542,35	€ 2.956,88	TOTALE per PERFORMANCE € 1.523,91
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18) (70%)	€ -	€ -	
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 68 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18) ALMENO 30% DELLE RISORSE EX ART. 67 C.3 CON APPLICAZIONE DIFFERENZIAZIONE DI CUI ALL'ART. 69 (MAGGIORAZIONE PER LE VALUTAZIONI PIÙ ELEVATE NON INFERIORE AL 30% MEDIA)	€ 4.800,00	€ 4.066,96	
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE SERVIZI VIGILANZA	€ -	€ 9.000,00	€ 6.000,00
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE PROGETTI (1700 segno genzona 1.600 rete int.urgenti 1.600 INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 68 C.2 Lett. c) e art. 70-bis CCNL 2016-18) (RISCHIO e DISAGIO Cantieri)	€ -	€ 6.540,00	€ 4.700,00
INDENNITÀ TURNO, REFERIBILITÀ E COMPENSI 24 G.1 CCNL 14.09.2000 (ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18)	€ -	€ 1.160,00	€ 500,00
COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 76 QUINQUIES CCNL 2016-18) (n. 2 Ufficiali anagrafate e stato civile)	€ -	€ 5.000,00	€ 5.300,00
INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE (ART. 68 C.2 Lett. f) E ART. 56 QUATER CCNL 2016-18)	€ -	€ 1.500,00	€ -
INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE (ART. 68 C.2 Lett. f) E ART. 56-SEXIES CCNL 2016-18)	€ -	€ -	
TOTALE RISORSE UTILIZZATE PER LE FINALITÀ DELL'ART. 68 C.2 LETT. A, B, C, D, E, F	€ 29.458,68	€ 29.090,87	
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI IST/AT (ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.g) E art. 70-TER CCNL 2016-18)	€ 25.000,00	€ 25.000,00	
COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI (ART. 54 CCNL 14/09/2009) (ART. 68 C.2 Lett.h) E ART. 67 C.3 Lett.g) CCNL 2016-18)	€ -	€ -	
TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA FONDO RISORSE DECENTRATE	€ 102.001,23	€ 122.089,87	
RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE - Importo destinato	€ 77.750,00	€ 78.650,91	
TOTALE FINALE	€ 179.751,23	€ 200.780,78	
	€ 1.830,40	€ 0,00	

(1) Tutti gli importi vanno indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ed I.R.A.P.) a carico del datore di lavoro.

Alba
J
W.W. OB
J

