



Comunità Montana  
"Vallo di Diano"  
Località Vascella – Padula – (SA)  
Pec.: [posta@montvaldiano.it](mailto:posta@montvaldiano.it)

## Contrattazione decentrata 2022

### Verbale di riunione n. 2/2022

L'anno **2022** il giorno **16** del mese di **settembre** alle ore **10,00** ha avuto luogo la riunione convocata con nota prot. n. 4627 del 09.09.2022.

La delegazione di parte pubblica e RSU aziendale è stata nominata con delibera di Giunta comunitaria n. 69 del 24 giugno 2012.

Sono presenti:

#### Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

1. dott. **Lucio Pisano**, Segretario Generale, Presidente;
2. dott.ssa **Beatrice Simone**, Responsabile Servizio Finanziario e Personale;
3. sig. **De Lisa Gesualto**, dipendente dell'ufficio AA.GG. e Segreteria, segretario verbalizzante

#### RSU, nelle persone di:

- 1 sig. **Marco Amato**, UIL - F.P.

#### OO.SS. territoriali, nelle persone di

1. sig **Alfonso Rianna** CGL - F.P
2. sig. **Carlo Astone** UIL - F.P.L.

Il s.g. dott. Lucio Pisano – Presidente – introduce l'argomento **all'od.g.:**

1. **stipula definitiva – parte economica 2022 del CCDI.**

La riunione si conclude alle ore 11,00.

In Padula, 16 settembre 2022

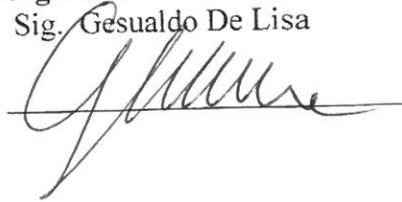
**Il Presidente**

Dott.ssa Lucio Pisano



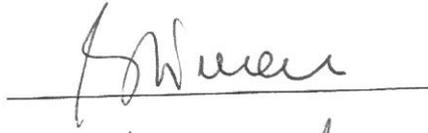
**Il segretario verbalizzante**

Sig. Gesualdo De Lisa



**I Componenti**

- Dott.ssa Beatrice Simone



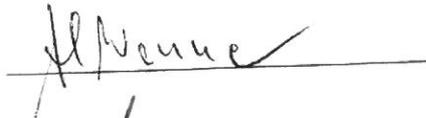
**RSU**

sig. Marco Amato

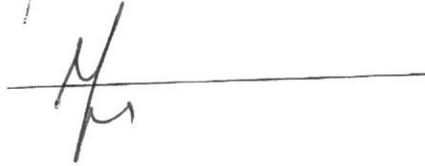


**OO.SS**

sig. Alfonso Rianna CGL FP



sig. Carlo Astone UIL FPL





**COMUNITA' MONTANA**  
"VALLO DI DIANO"

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente della Comunità Montana Vallo di  
Diano per l'anno 2022 per la ripartizione annuale delle risorse  
del fondo per il salario accessorio**

adeguato alle disposizioni del D.L. 78/2009.

**Titolo I°**  
**Disposizioni generali**

**Art. 1**  
**Premessa**

1. Le parti richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:
  - a) all'art.3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
  - b) all'art.2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:
    - miglioramento della funzionalità dei servizi;
    - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
    - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
    - necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
    - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
  - c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.
2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004);

**Art. 2**  
**Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto costituisce adeguamento all'art. 65 comma 1 del D.L.vo 150/2009.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente della Comunità montana Vallo di Diano e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.

3. Al personale assunto a tempo determinato si applicano gli istituti contrattuali disciplinati della parte economica del presente contratto solo a seguito di appostamento delle dovute risorse nel bilancio dell'Ente.
4. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
5. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dalla parte normativa del presente contratto.
6. Il presente CCDI ha validità fino a:
  - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
  - alla successiva ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;

### **Art. 3**

#### **Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
  - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
  - b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunitaria e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 5 del CCNL.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

### **Art. 4**

#### **Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Dato atto che le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione:
  - a. le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
  - b. le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge

- o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;
2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato.
  3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

**TITOLO II°**  
**Disposizioni diverse**

**Art. 5**  
**Disciplina del lavoro straordinario**

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2016 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta, come individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4 del CCNL 1.4.1999, pari a € 6.000,00 .
2. L'amministrazione comunitaria si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata, per cui ciò che concerne il lavoro straordinario contenuto nel limite di €. 6.000,00 da ripartire dalla conferenza dei Capi Area, in relazione alle reali esigenze e alla programmazione degli adempimenti del relativo settore, esso dovrà essere autorizzato esclusivamente dal responsabile di riferimento e sarà intesa come prestazione di lavoro straordinario solo quello reso dal personale per almeno un ora al di fuori dell'orario di lavoro ordinario; Eccedenze orarie inferiori ad un ora costituiscono credito orario idoneo a compensare eventuali debiti orari maturati dal personale.
4. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità del pagamento.
5. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, anche attraverso l'istituto della "banca delle ore". Nel caso la stessa non sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa decentrata, le parti si impegnano a disciplinarla entro l'anno corrente.

**TITOLO III°**  
**Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate**

**Art. 6**  
**PREMESSA**

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunitaria con determinazione n. 38 del 21/10/2021, sulla corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

2. Il fondo è costituito come dall'allegata tabella "A"

**Art. 7**  
**Risorse destinate al pagamento dell'indennità condizione di lavoro**

L'indennità maneggio valori è finanziata con €. **624,00**, viene erogata al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa secondo la disciplina richiamata all'art. 36 del CCNL del 14.9.2000,

- a) L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate;
- b) gli importi dell'indennità viene fissata in € 1,00 giornaliero;
- c) Il personale interessato è il seguente:

Servizio	Profilo	n. dipendenti
AA.GG. e Ragioneria	economo	1
Servizio Tecnico Ufficio del Territorio	Addetto riscossione diritti	1
<b>TOTALE</b>		<b>2</b>

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento del fondo salario accessorio dell'anno successivo.

**Art. 8**

**Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.**

1. La disciplina contrattuale delle progressioni orizzontali nell'ambito della categoria prevede che:
  - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
    - per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
    - per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
    - per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
    - per la categoria D dalla posizione D1 alla D7 e dalla posizione D3 a D7;
  - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato dai contratti collettivi vigenti nel tempo;
  - c) con l'art. 34, comma 5, del 22.1.2004. non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico;
  - d) la progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999 e dei criteri di valutazione di cui al "regolamento permanente".
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nei seguenti modi:
  - a. per le selezioni relative alla categoria A e per quelle relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale delle categorie B e C accanto alla valutazione delle prestazioni ricorrono il criterio dell'esperienza professionale acquisita ed il criterio dell'arricchimento professionale anche derivante da interventi formativi e di aggiornamento professionale. Per le progressioni orizzontali nell'ambito della categoria A tali criteri risultano adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;
  - b. per i passaggi alla 2<sup>a</sup> posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;
  - c. per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D secondo i criteri in precedenza indicati che tengano conto del:
    - diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;

- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
  - iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.
3. Posto, inoltre, che la disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente e che le relative schede di valutazione inerenti i comportamenti professionali attesi di cui al successivo articolo, diverse per ogni categoria e per le posizioni organizzative, già considerano i criteri di cui al comma precedente.
  4. Posto, infine, che le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle posizioni organizzative (solo per gli enti con dirigenza), delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.
  5. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
    - a. ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
    - b. la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione dei comportamenti professionali.
    - c. per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione almeno del biennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, dovuta a maternità, infortuni sul lavoro, malattia per causa di servizio, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
    - d. le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti pari al 50 % con arrotondamento all'unità superiore di quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza a salvaguardia dei principi di imparzialità e pari opportunità previsti dalla normativa vigente;
    - e. nel caso in cui i dipendenti aventi i requisiti per partecipare alla selezione risultino nell'anno in numero inferiore alla percentuale convenuta, nell'anno successivo saranno destinate per la progressione orizzontale maggiori risorse in modo da compensare il minor stanziamento dell'anno precedente;

- f. l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di 36/60
  - g. ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato biennio;
  - h. a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
  - i. le progressioni hanno decorrenza dal 1° luglio. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati, in applicazione della disciplina dell'art.17, comma 5 del CCNL dell'1.4.1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo dando la precedenza al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.
6. Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del presente articolo sono destinate con riferimento all'anno 2022 le seguenti risorse: **€ 229.30**

#### Art. 9

#### Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
  - a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
  - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,20
C	1,40
D	1,50

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

- c) le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascun settore.
3. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati.

Le risorse destinate alla performance individuale e organizzative e al miglioramento dei servizi sono per il corrente anno pari a:

**€ 35.901,64**

**Art. 10**  
**INNDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'**  
**(Art. 70 quinqes, c. 1, CCNL 21 Maggio 2018)**

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:
- al personale di categoria B l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: Assegnazione di specifici compiti con rilevante livello di autonomia operativa, rispetto a quello di appartenenza ( Economo, Delega alla redazione e all'Invio di dichiarazioni all'Agenzia delle Entrate, all'INPS e All'INAIL);
  - al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: Responsabilità di procedimenti amministrativi implicanti: funzioni di elevata complessità e non ripetitivi, Relazioni esterne con Enti, Istituzioni e Organi ( Contenziosi, Assistenza agli Organi Collegiali e Responsabilità del Protocollo);
  - al personale di categoria D l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche: Responsabilità di procedimenti amministrativi implicanti: funzioni di elevata complessità e non ripetitivi, specializzazione e concorso decisionale, elevato livello di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente Responsabilità di Coordinamento di servizi implicanti: coordinamento del personale all'interno di un Settore anche di altro Settore e di servizi esterni Discrezionalità tecnica amministrativa o tecnica Notevole rilievo esterno, relazioni con Enti, Istituzioni e Organi esterni, adempimenti previsti da Leggi o Regolamenti;
2. Le specifiche responsabilità in oggetto sono attribuite ai dipendenti per la durata di un anno e devono risultare da formale provvedimento di attribuzione dal Dirigente di Settore o Giunta Comunitaria recante i presupposti ivi richiesti, le puntuali modalità attraverso le quali le medesime potranno estrinsecarsi e la misura dell'indennità nei limiti di **€. 5.000,00** da ripartire ai dipendenti assegnatari;
2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo.

**TITOLO IV°**  
**Disposizioni finali**

**Art. 11**  
**Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente art.4, comma 1.

PADOVA li 16 SET 2022

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Il Presidente: \_\_\_\_\_

Componente: \_\_\_\_\_

Componente: \_\_\_\_\_

Componente: \_\_\_\_\_

Componente: \_\_\_\_\_

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

Segreterie Territoriali Rappresentanze Sindacali Unitarie

CGIL: \_\_\_\_\_

CISL: \_\_\_\_\_

UIL: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**ALLEGATO A****Individuazione delle risorse decentrate****Ammontare del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21/5/2018**

1. A seguito della verifica effettuata dall'Amministrazione delle condizioni previste dall'art. 67 del CCNL del 21.5.2018, il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività risulta costituito:

- a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2017 unico importo, comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL.
- b) dalle risorse integrate annualmente con importi aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
- a) dalle risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 67 comma 1, 2 e 3).

<b>FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>Anno 2020</b>
<b>FONDO STABILE Costituito ex art.67 comma 1° e 2°</b> <b>(FONDO A)</b> <i>(tutto incluso nel limite art.23 comma 2°)</i>	
<b>UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017</b> <i>(ART.67 comma 1° CCNL 2016-18)</i>	40.692,22
<b>Incremento di € 83,00 su base annua per dipendenti in servizio al 31.12.2015 di cui all'art.67 lettera a</b>	1.664,00
<b>RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO</b> <i>(ART.67 comma 2° lettera b) CCNL 2016-2018)</i> <i>(Ex Dichiarazione Congiunta n.14 CCNL 2002 – 05 N.1 CCNL 2008-09)</i>	3.665,99
<b>RIA e ASSEGNI AD PERSONAM PERSINALE CESSATO</b> <i>(Quota Annuaria ART.67 comma 2° lettera c) CCNL 2016-2018)</i> <i>(Ex art.4 comma 2° CCNL 2001-2001)</i>	13.075,51
<b>RISPARMI EX ART.2 C. 3° D.LGS 165/2001</b> <i>(ART.67 comma 2° lettera d) CCNL 2016-2018)</i>	
<b>QUOTA ANNUA INCREMENTO PER PROCESSI DECEDENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI</b> <i>(ART.67 comma 2° lettera e) CCNL 2016-2018)</i> <i>(Ex art.15 comma 1° LETTERA I) CCNL 1998-2001)</i>	

<b>INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILE STRAORDINARIO</b> (ART.67 comma 2° lettera g) CCNL 2016-2018) (Ex art.14 comma 1°CCNL 1998-2001)		
<b>INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA</b> (ART.67 comma 2° lettera h) CCNL 2016-2018) (Ex art.14 comma 5° CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)		
<b>DECURTAZIONE CONSOLIDATA (Anni 2011-2014)</b> (PARTE SECONDA ART. 9 COMMA 2-BIS D.L. 78/2010)		3.874,22
<b>EVENTUALE DECURTAZIONE</b> (ART. 23 COMMA 2 DEL D.L. 75/2017) escluse le risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett. A e B		4.877,09
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		50.346,41
<b>FONDO RISORSE DECENTRATE</b> <b>FONDO VARIABILE</b> Costituito ex art.67 comma 3° Risorse variabili non soggette al limite <b>(FONDO B)</b>		<b>Anno 2022</b>
<b>SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE</b> (ART.67 comma 3° lettera a) CCNL 2016-2018) (ART. 43 L. 449/1997- ART. 15, C.1 lett. D) CCNL 1998-2001)		
<b>RISPARMI CONSEGUITI E CERTIFICATI DERIVANTI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE</b> (ART.67 C. 3° lettera b) CCNL 2016-2018) (EX ART. 16 COMMI 4° E 5° D.L. 98/2011)		
<b>SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE</b> (ART.67 C. 3° lettera c) CCNL 2016-2018) (EX ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)		
<b>RIA e ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO</b> (Quota Annuia ART.67 C. 3° lettera d) CCNL 2016-2018) (Ex art.4 Comma 2° CCNL 2001-2001)		539.46
<b>RISPARMI A CONSUNTIVO DEL FONDO LAVORO STRAORDINARI</b> (ART.67 comma 3°lett. e) CCNL 2016-2018)		3.330.98
<b>INTEGRAZIONE 1,2% MONTE SALARI 1997</b> (ART.67 comma 3° lett. h) CCNL 2016-2018) (ex art. 15, comma 2, CCNL 1998-2001)		
<b>OBIETTIVI DELL'ENTE, ANCHE DI MANTENIMENTO, DEFINITI NEL PIANO DELLE PERFORMANCE</b> (ART.67 comma 3° lett. i) CCNL 2016-2018) (ex art. 15, comma 2, CCNL 1998-2001)		
<b>INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI</b> (ART.67 comma 3° lett. k) CCNL 2016-2018)		

<b>TOTALE RISORSE VARIABILI NON soggette a limite</b>		
<b>INCREMENTI VARIABILI DEL FONDO</b> <b>(FONDO C) ESCLUSI DAL LIMITE ART.23 COMMA 2° DLGS 78/2017</b>		
<b>SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC.</b> (ART.43 L.449/1997 e ART. 15 comma 1° lett. d) CCNL 98/01)		
<b>PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA</b> (ART.67 C.3 lett. b) CCNL 2016-2018) (ART. 16, commi 4 e 5, DL 98/2011)		
<b>SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE</b> (ART.67 comma 3° lett. c) CCNL 2016-2018) (ART. 15 comma 1° CCNL 1998-2001 lettera k)		
<b>ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE</b> (ART.67 C.3 lett. e) CCNL 2016-2018) (ART. 15 comma 1° CCNL 1998-2001 lettera m)		
<b>ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE</b> (ART.68 comma 1° CCNL 2016-2018) (ART. 17, comma 5°, CCNL 1998-2001)		5.388,00
<b>TOTALE RISORSE ESCLUSE DAL LIMITE ART.23 COMMA 2° DLGS 75/2017</b>		9.258.44
<b>FONDO A</b> (FONDO STABILE TUTTO INCLUSO NEL LIMITE)		50346.41
<b>FONDO B</b> (RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE)		9.258,44
<b>TOTALE FONDO C</b> (ESCLUSO DAL LIMITE ART.23 COMMA 2° DLGS 78/2017)		
TOTALE FONDO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO		59.604,85
SOMME DESTINATE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATE DA BILANCIO		50.000,00

CCNL 01/04/1999 art. 14 (lavoro straordinario)	€ 6.000,00
--	------------

2. Le parti convengono che dalle risorse del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte quelle destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

INDENNITÀ DI COMPARTO	€ 3.626,13
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI CONSOLIDATE CON L'ESCLUSIONE DI CUI ALLA DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14 CCNL 02-05 E N. 1 CCNL08-09	€ 14.223,78

Per un totale annuo complessivo di

€ 17.849,91

**Ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla performance a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali .**

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, risulta ammontare:

<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 41.754,94</b>
<b>FONDO LAVORO STRAORDINARIO</b>	<b>€. 6.000,00</b>

Il totale delle risorse, rideterminate a seguito della detrazione del costo dell'indennità di comparto e di quello relativo alle progressioni orizzontali effettuate negli anni precedenti e destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione della disciplina contrattuale definita in sede decentrata integrativa, risulta per l'anno 2021 così suddiviso tra i diversi istituti:

<b>Finalità del compenso</b>	<b>Risorse assegnate</b>
Compenso per attività disagiate.	€
Indennità di turno.	€
Indennità di rischio.	€
Indennità di reperibilità.	€
Indennità di maneggio valori.	€ 624,00
Maggiorazione oraria	€
Compenso per particolari responsabilità	€
Compenso per specifiche responsabilità	€ 5.000,00
Retribuzione di posizione e di risultato:	€
Progressione economica orizzontale per l'anno in corso.	€ 229,30
Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato.	€
Risorse destinate ai messi notificatori	€
Incentivazione della produttività, del miglioramento dei servizi e della performance	35.901,64
Risorse provenienti dal piano delle razionalizzazioni e destinate a incentivare le performance	
<b>TOTALE</b>	<b>€ 41.754,94</b>

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse complessive dell'anno successivo.