

COMUNE DI SANTA SOFIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) RELATIVO AL PERSONALE DEL COMUNE DI SANTA SOFIA

**NORMATIVO - TRIENNIO 2024/2026
ECONOMICO - ANNO 2024**

In data 23/12/2024 alle ore 11:00 presso la sede del Comune di Bertinoro è stato convocato l'incontro tra le delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale, per sottoscrivere il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) per il personale dipendente del COMUNE DI SANTA SOFIA, per il triennio normativo 2024/2026 e per l'anno economico 2024.

Sono presenti e sottoscrivono:

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

- Marcello PUPILLO – *Segretario comunale e Presidente delegazione trattante di parte pubblica;*
- Valeria BARCHI – Responsabile Settore 1^ - segreteria-demografici- personale/giuridico – Componente
- Sara FANTINI Responsabile P.O del Servizio Finanziario – Componente *(PRESENTA SOLO IL 26.11);*

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

- Tania RAVAIOLI – RSU Comune di Santa Sofia;
- Irene NATALI – RSU Comune di Santa Sofia;
- Serena INNOCENTI - RSU Comune di Santa Sofia - *(PRESENTA SOLO IL 26.11);*
- Benedetta Di Martino – rappresentante territoriale CISL;
- Glauco Giorgetti – rappresentante territoriale CGIL;
- Massimo Monti – rappresentante territoriale UIL.

PREMESSA

Richiamata la **deliberazione della giunta comunale n. 90 del 22.11.2024**, con cui:

- è stata **confermata a delegazione trattante di parte pubblica**, con Presidente il segretario comunale pro-tempore.
- sono stati approvati gli **INDIRIZZI al Responsabile del servizio finanziario**, per la costituzione e l'utilizzo dei fondi economici accessori destinati alle indennità previste dal vigente CCNL 2019-21 ed alla produttività del personale e delle PO/EQ per l'anno 2024.
- sono stati approvati gli **INDIRIZZI al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica**, per la contrattazione e la sottoscrizione con le parti sindacali del CCDI normativo riferito al triennio 2024-26.:

VISTA la **determina n. 267 del 25.11.2024** del Responsabile del servizio finanziario con cui è stata approvata la quantificazione provvisoria del fondo delle risorse decentrate del personale per l'anno 2024.

Dato atto che nella citata delibera della G.C. n. 90/2024 si è autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica a procedere con la sottoscrizione definitiva del CCDI 2024/2026 a condizione che non si superassero gli indirizzi forniti dall'A.C. e prevedendo, in ogni caso, che:

- il CCDI 2024-26 fosse accompagnato dalle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria come disposto con circolare della R.G.S. in applicazione dell'art. 40 co. 3-sexies del D.Lgs 165/2001;
- venga sottoposto al parere preventivo del revisore dei conti;
- venga successivamente inviato all'ARAN;
- venga pubblicato in modo permanente sul sito web del Comune ed in Amministrazione trasparente.

Dato atto che si sono svolte due sedute di contrattazione tra le parti datoriali e sindacali, in data 26 novembre e 10 dicembre, in cui sono state presentate e illustrate:

- *(dal resp.finanziario)* la costituzione definitiva del fondo economico accessorio dei dipendenti per l'anno 2024, nonchè l'ipotesi di utilizzo scaturita dagli indirizzi approvati dalla Giunta *(CCDI economico 2024)*;
- *(dal segretario/ presidente delegazione trattante pubblica)* lo schema di contratto decentrato integrativo per il triennio 2024-26, scaturita dagli indirizzi approvati dalla Giunta *(CCDI normativo 2024-2026)*.

CHE è stato altresì trasmesso alle parti sindacali lo schema di REGOLAMENTO INCENTIVI GESTIONE ENTRATE.

CHE non vi è stata la sottoscrizione di "preintesa" per la mancanza di un contestuale accordo tra le parti datoriali e sindacali.

CHE il Segretario/Presidente ha redatto e sottoscritto in data 18 dicembre 2024 un VERBALE (acclarato al n prot. 14259) in cui ha dato conto delle posizioni delle parti emerse durante le due sedute di contrattazione del 26.11 e del 10.12, includendo anche le ultime richieste pervenute dalla parte sindacale ed i riscontri finali del Sindaco.

CHE il Segretario/Presidente ha predisposto il presente documento contenente la verbalizzazione della sottoscrizione ed i contenuti definitivi del CCDI-normativo 2024-26 ed economico 2024, provvedendo alla sua trasmissione alle parti sindacali, con invito alla sottoscrizione finale fissata per la data odierna del 20 dicembre 2024.

CHE è pervenuto il parere favorevole espresso dal revisore dei conti con il supporto del responsabile del settore economico-finanziario.

CHE il responsabile del settore economico-finanziario ha redatto e sottoscritto la relazione illustrativa e tecnico finanziaria, ai sensi delle vigenti normative di legge e istruzioni della RGS

DATO ATTO che - nel caso sopravvengono modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo - le parti procederanno a eventuali sue integrazioni e/o modifiche.

Tutto ciò premesso

SI SOTTOSCRIVE il seguente contratto decentrato integrativo (CCDI) per il personale dipendente del comune di Santa Sofia per il triennio 2024/2026 (normativo e per l'anno 2024 (economico).

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente Contratto Collettivo decentrato Integrativo (di seguito "CCDI") si riferisce alle materie di cui all'art.7 co.4 del CCNL 16/11/2022 e si applica a tutto il **personale dipendente di qualifica non dirigenziale in servizio presso il Comune di SANTA SOFIA**, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato da altri enti.
2. **Il CCDI avrà vigenza dalla data di stipulazione e fino al 31 dicembre 2026**, sia per la parte giuridica che per la parte economica, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto.
3. **Il presente CCDI può richiamare - per la sua applicazione negli anni 2024-2026 - alcune parti del precedente CCDI normativo 2019-21** (sottoscritto in data 23.12.2019 e successive integrazioni per gli anni 2020-2023), stante la sua sottoscrizione a fine anno 2024, nonché la vigenza per l'anno 2024 di uno SMIVAP per la valutazione delle performance il cui aggiornamento è previsto all'inizio dell'anno 2025.
4. Ai sensi dell'art.8 co.8 del CCNL 16.11.2022, il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, a meno che non intervengano norme di legge o di CCNL contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.
5. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontreranno per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
6. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 2

Tempi e modalità di verifica dell'attuazione del contratto integrativo

1. Lo stato di attuazione del presente CCDI - anche al fine di proporre sue modifiche e/o integrazioni - verrà verificato con cadenza annuale mediante incontro tra le parti, appositamente convocate dalla delegazione trattante di parte pubblica, oppure su richiesta scritta della parte sindacale.
2. Le parti potranno richiedere, altresì - ai fini di cui al presente articolo - la convocazione di ulteriori incontri rispetto a quelli programmati, dandone comunicazione alla controparte in forma scritta e motivata.

TITOLO II – UTILIZZO RISORSE DECENTRATE

CAPITOLO I – ISTITUTI LEGATI ALLA PERFORMANCE

Art. 3

Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. **I criteri di ripartizione delle risorse economiche disponibili per la contrattazione integrativa** di cui all'art. 80 co.1 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, mediante apposito contratto tra le parti. La ripartizione delle risorse nel Fondo potrà essere espressa in termini percentuali o in valori numerici.
2. **Se non viene stipulato il CCDI annuale** si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente CCDI garantendone l'esigibilità ai dipendenti. Negli eventuali CCDI annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente CCDI e gli stessi decorreranno dalla data di stipula del nuovo CCDI.
3. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, **la sessione negoziale annuale di cui al presente articolo, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento**, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione del Comune. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022.
4. **Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3/c del CCNL 21/05/2018**, sono definite in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio e

corrisposte secondo i criteri previsti dai rispettivi regolamenti e dalle norme contrattuali e di legge vigenti in materia.

5. **Eventuali risorse residue di cui all'art. 79 co.1 del CCNL 16/11/2022, non integralmente utilizzate, incrementano nel medesimo anno le somme destinate alla performance organizzativa ed individuale.**
6. Le parti concordano che, qualora dall'**applicazione dell'art. 33 del D.L. 34/2019 (Decreto crescita) o altre norme successive**, dovesse risultare a fine anno la possibilità di adeguare in aumento il limite al trattamento accessorio del personale dipendente di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, le maggiori somme a disposizione andranno ad **incrementare le risorse destinate alla performance individuale ed organizzativa dei dipendenti**.

Art. 4

Criteri per l'attribuzione degli incentivi collegati alla valutazione delle PERFORMANCE

1. **La valutazione delle performance riguarda la dimensione organizzativa ed individuale**, così come previsto dal vigente sistema di valutazione della performance (SMIVAP) approvato dal Comune ed in linea con la normativa vigente.

1 bis) Le parti prendono atto che entro il primo semestre 2025 è prevista l'**adozione di uno SMIVAP unico per tutti i Comuni dell'UNIONE DEI COMUNI**, che dovrà essere applicato per le valutazioni delle performance dello stesso anno 2025, con riferimento ai dipendenti, alle posizioni di Eq e dei segretari comunali.

2. **La valutazione della performance organizzativa** è correlata alla salute generale finanziaria ed organizzativa del Comune, così come annualmente verificata e misurata popolando apposite "batterie di indicatori" stabiliti dall'OIV/NDV secondo la disciplina di cui allo SMIVAP dell'ente.
3. **La valutazione della performance individuale** è collegata al risultato individuale, inteso come grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (a livello di settore e/o individuale) e alle competenze professionali, risultanti dai comportamenti lavorativi osservati nel periodo considerato.
4. **Il calcolo e la ripartizione dei Fondi destinati ai premi/incentivi per la Performance organizzativa e per la performance individuale** avvengono secondo le seguenti modalità *(nella fase in cui è terminata la gestione e si avvia la verifica/valutazione dei risultati)*:
 - a) **Definizione del budget teorico di settore**

Le risorse che annualmente sono destinate nel FONDO ANNUALE alla “produttività” dei dipendenti (per la performance organizzativa e per la performance individuale), sono **assegnate come “Budget” ai diversi settori** tenendo conto del numero dei dipendenti assegnati e del loro periodo di servizio nell’anno di riferimento (tempo pieno, part-time, assenze prolungate, ecc), applicando i seguenti **coefficienti in relazione dell’Area di inquadramento contrattuale**:

Area di inquadramento	parametro
Area degli Operatori - EX CTG A	140
Area degli Operatori esperti - EX CTG B	150
Area degli Istruttori - EX CAT. C	160
Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione (non incaricati di PO) EX CAT.D	175

b) **Riduzione budget di settore**

In caso di mancato o parziale raggiungimento dei risultati riconducibili al settore (valutati nella performance individuale), **il Nucleo di valutazione dispone proporzionalmente la riduzione della rispettiva quota del corrispondente budget settoriale**.

La riduzione non viene operata qualora il mancato/parziale raggiungimento non supera una quota riconducibile al 20% del punteggio medio degli obiettivi assegnati al settore, ovvero qualora il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, così come rilevato dal N.d.V., sia imputabile a cause indipendenti dalla performance dei dipendenti.

c) **Ripartizione budget di settore fra le aree di performance**

Il budget complessivo di ciascun settore è ripartito tra il “budget di performance organizzativa” ed il “budget di performance individuale”, tenendo conto del rispettivo peso sul totale della valutazione, come desumibile dalla scheda di valutazione del VIGENTE SMIVAP.

d) **Calcolo dell’incentivo individuale**

Gli incentivi di performance organizzativa e individuale sono distribuiti, in base ai parametri precedenti, proporzionalmente al punteggio ottenuto nel relativo ambito di valutazione, tra i dipendenti che abbiano raggiunto una valutazione complessiva pari almeno al 60% del massimo percepibile e che abbiano ricevuto una valutazione media almeno pari a 60 nella parte relativa alle “competenze professionali”, nell’ambito della performance individuale.

5. **Il personale a tempo determinato e indeterminato** concorre all'attribuzione dell'incentivo in misura proporzionale alla durata del rapporto di lavoro, nel caso in cui, nell'anno solare, abbia prestato servizio per *almeno tre mesi in maniera continuativa*.
6. Le quote di incentivo alla performance spettanti ad ogni dipendente (incentivo di performance organizzativa e incentivo di performance individuale) vengono **ridotte in base alle assenze effettuate** nell'anno di riferimento, rispetto a quanto dovuto, secondo le percentuali definite nella seguente tabella:

Presenza	% decurtazione
Giorni di presenza superiori al 75% di quanti dovuti	Nessuna decurtazione
Giorni di presenza maggiori del 50% e fino al 75% di quanti dovuti	Decurtazione del 25%
Giorni di presenza maggiori del 25% e fino al 50% di quanti dovuti	Decurtazione del 50%
Giorni di presenza fino al 25% di quanti dovuti	Nessuna incentivazione

Per la decurtazione dell'incentivo sono considerate tutte le assenze effettuate a qualunque titolo nell'anno di riferimento, ad eccezione delle assenze per ferie, delle assenze per recupero orario di lavoro straordinario, delle assenze ex. art. 33 della L. 104/1992, delle assenze per *infortunio legato al servizio* e di ogni altra assenza prevista espressamente come presenza in servizio dalla normativa nel tempo vigente. Il principio alla base della ripartizione dell'incentivo è che quest'ultimo venga assegnato al personale che è stato effettivamente presente in servizio per un periodo di tempo sufficiente a poter valutare la sua prestazione e a contribuire ai risultati del settore.

7. Al fine di definire una distribuzione equilibrata delle risorse destinate ad incentivare la performance dei dipendenti, viene definito un **sistema di perequazione tra incentivi/compensi dettati da norme di legge e premi correlati alla performance organizzativa ed individuale**, che prevede la riduzione percentuale dell'incentivo legato alla performance secondo lo schema di cui ai commi successivi. A tal fine, assumono rilievo i seguenti incentivi, liquidati nell'anno di valutazione della performance, al netto delle quote contributive a carico dell'Ente:

- A) **incentivi per funzioni tecniche** previsti dal Codice dei contratti pubblici (art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023);
- B) **compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio**, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell' art. 6 del CCNL del 9.5.2006;
- C) **compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali** ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (IMU-TARI);
- D) **Compensi ISTAT.**

- 8. La correlazione tra incentivi e compensi di cui al comma precedente e l'incentivo di performance viene definita secondo il seguente schema:**

Compensi percepiti nell'anno				Percentuale di riduzione performance
		fino a	1.500	0%
da	€ 1.501	a	3.000	20%
da	€ 3.001	a	4.000	30%
da	€ 4.001	a	5.000	40%
sopra			5.001	50%

- 9. Le eventuali economie derivanti dall'applicazione del comma 6, vengono redistribuite tra il personale del settore nel quale si sono generate, mentre le eventuali economie derivanti dall'applicazione dei commi 7-8, vengono redistribuite tra TUTTO il personale dell'Ente.**
- 10. Il sistema di attribuzione degli incentivi alla performance previsto dal presente articolo, si applica a partire dalla valutazione della performance riferita all'anno 2025 (tranne commi 7 e 8 che si applicano anche nel 2024).**

Art. 5

Differenziazione del premio individuale

1. Ai fini della differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 16/11/2022, la maggiorazione prevista dalla norma di cui trattasi viene definita nella misura del **30% del valore medio pro-capite dei premi di performance individuale attribuiti** al personale valutato positivamente nell'anno di riferimento.
2. **La maggiorazione di cui al comma 1, è attribuita ad una quota massima del 10% del personale di ruolo**, che è stato oggetto di alta valutazione nell'anno di riferimento, senza prevedere una specifica attribuzione per settore.
3. Si prevede che in caso di ex aequo prevalga il dipendente con la valutazione più alta nei "comportamenti professionali".
4. Si prevede che la maggiorazione non possa essere attribuita allo stesso dipendente per due anni consecutivi.

Art. 6

Criteri generali per la retribuzione di risultato dei titolari di posizione di EQ

1. La disciplina della retribuzione accessoria dei dipendenti incaricati di posizione di PO/EQ - a partire dall'anno 2025 - si troverà in un apposito Regolamento comunale PER L'ISTITUZIONE E GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ) da approvarsi entro il 1^o semestre 2025 a seguito di confronto/contrattazione con le OO.SS..
2. La percentuale di risorse del FONDO POSIZIONI EQ complessivo, che va destinato alla "Retribuzione di risultato delle posizioni EQ", (tra il minimo del 15% ed il massimo del 25% del medesimo fondo EQ) è stabilito entro il range 15% / 20% per l'anno 2024 e successivi, eccetto si preveda diversamente (con deliberazione di giunta previo confronto/ contrattazione con le OO.SS.).
3. Qualora, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente le risorse destinate a retribuzione di posizione (ad es. a seguito di modifiche di carattere organizzativo intervenute nell'anno) il totale delle risorse destinate al FONDO POSIZIONI EQ andrà rideterminato in misura proporzionale alla percentuale di risparmi conseguiti sulla posizione, al fine di mantenere invariata la ripartizione percentuale tra quota destinata a posizione e quota destinata a risultato, così come definite al comma 2.
4. La retribuzione di risultato di ogni incaricato di EQ viene quantificata tenendo conto dei risultati raggiunti e della durata dell'incarico nell'anno di riferimento, in misura proporzionale al punteggio di valutazione ottenuto nell'anno di riferimento sulla base dell'applicazione dello SMIVAP approvato dall'Ente (da collegarsi con art. 6 del citato regolamento sulle EQ e con lo SMIVAP).
5. La retribuzione di risultato spettante ai titolari di incarico di EQ sarà oggetto di riduzione nel caso in cui tali dipendenti abbiano percepito, nell'anno di valutazione della performance, ai sensi della specifica disciplina vigente, altri compensi tra quelli previsti all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16/11/2022 (da prevedere e disciplinare nel regolamento sulle EQ).
6. Si precisa e chiarisce che per la corresponsione ai Responsabili di Settore / EQ, degli incentivi collegati alla performance, scaturenti dalle valutazioni dell'anno 2024 effettuate utilizzando lo SMIVAP vigente nello stesso anno 2024 - si effettua la seguente parametrizzazione:
 - zero indennità : in caso punteggio inferiore a 1 punto;
 - 50% indennità: in caso punteggio tra 1,1 punti e 2,9 punti;
 - 75% indennità: in caso punteggio tra 3 punti e 3,9 punti;
 - 100% indennità: in caso punteggio tra 4 punti e 5 punti;

Art. 7

Trattamenti accessori per lavoratori a TD con “contratti di somministrazione”

1. I criteri per la definizione dei diversi istituti economici accessori riconducibili al presente CCDI (e precedenti CCDI, qualora applicabili), costituiscono la regolamentazione per la definizione del trattamento economico accessorio dovuto ai lavoratori somministrati, nei limiti e nelle forme definite per i lavoratori a tempo determinato.
2. Ai sensi dell'art. 52, comma 5, del CCNL 21/05/2018, gli oneri relativi ai trattamenti economici accessori riconosciuti ai lavoratori somministrati, così come determinati ai sensi del comma 1, sono previsti a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa di personale.

Art. 8

Incentivi ai messi notificatori

1. L'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21/05/2018, prevede che il fondo risorse decentrate, può essere alimentato, di anno in anno, delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14.09.2000 "Messi notificatori", con i vincoli di destinazione ivi indicati.
2. Le parti, ai sensi delle previsioni contrattuali sopra richiamate, concordano di destinare una quota parte pari al 75% dei rimborsi spese ricevuti annualmente per la notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria, al Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022, destinandoli, ai sensi dell'art. 80, comma 2, lett. h, CCNL 2019-2021, all'incentivazione della performance del personale specificatamente inquadrato nel profilo professionale di collaboratore amministrativo con compiti assegnati di "messo notificatore".

Art. 9

Progressioni Economiche all'interno delle aree professionali (PEA)

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7 co.4/c del vigente CCNL, le parti definiscono i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei "differenziali stipendiali/PEA" di cui alla Tabella A del CCNL 2019/21, nel rispetto delle modalità e dei limiti di cui all'art. 14 del CCNL "Progressioni economiche all'interno delle Aree".
2. Le progressioni economiche all'interno dell'area professionale (PEA) sono **finalizzate** a remunerare lo sviluppo di competenze acquisite dai dipendenti nell'ambito del proprio percorso

professionale all'interno dell'area contrattuale di appartenenza (ex categoria), nonché i risultati raggiunti nella valutazione della performance. Tale riconoscimento si concretizza nell'attribuzione di differenziali stipendiali stabili ed irreversibili nella misura prevista dal CCNL tenendo conto del sistema di classificazione del personale.

3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali/PEA" è effettuata a seguito dell'indizione di una **procedura selettiva distinta per ciascuna Area professionale** (Operatori ex-A; Operatori esperti ex-B; Istruttori ex-C; Funzionari-EQ ex-D), a seconda di quanto stabilito in sede di CCDI annuale.
4. **Il numero di "differenziali stipendiali/PEA" attribuibili** nell'anno per ciascuna area professionale, viene definito, nell'ambito della contrattazione decentrata annuale, in coerenza con le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del vigente CCNL, nonché del numero di PEA effettuabili, nel massimo del 50% dei dipendenti individuati in ciascuna "platea" relativa alle 4 aree professionali, come sotto specificato.
5. **Partecipano alla procedura selettiva per le PEA** - qualora attivata dal Comune - tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato dal Comune **che non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica (PEA) negli ultimi 3 anni**;
6. **Ai fini della verifica del predetto requisito**, si tiene conto del tempo intercorrente tra la data di inquadramento a tempo indeterminato nell'area professionale (mediante assunzione dall'esterno o a seguito di "progressione verticale" tra le aree) presso il Comune e il conseguimento della 1^ PEA, ovvero, nell'ambito della medesima Area, tra una PEA e la successiva, prendendo a riferimento le date di decorrenza delle PEA effettuate. Ai fini del computo del suddetto periodo minimo tra una PEA e la successiva, nell'ambito della medesima Area, si tiene conto anche delle PEA conseguite durante la vigenza del precedente sistema di classificazione professionale nonché delle PEA conseguite, nell'ambito della medesima Area o di Area corrispondente, anche in vigenza del precedente sistema di classificazione, presso altre P.A. da cui si provenga per mobilità.
7. Una volta indetta la selezione per le PEA, verrà svolta una procedura che vede come fasi salienti:
 - a. *individuazione della "platea" dei concorrenti alla PEA per ciascuna delle 4 Aree professionali di inquadramento giuridico (i dipendenti incaricati di E.Q. partecipano nell'unica graduatoria dell'area Funzionari-EQ ex-D), previa verifica delle condizioni per partecipare (come specificato al successivo comma 9).*
 - b. *individuazione del numero massimo di PEA attribuibili nell'anno di riferimento, entro il 50% del numero dei dipendenti di ciascuna platea (eccetto i casi in cui nella platea ci sia un solo dipendente e pertanto entra nelle potenziali PEA);*

- c. *redazione della graduatoria dei partecipanti per ciascuna delle 4 platee di area professionale (dal servizio personale) secondo i criteri di cui al successivo comma 11;*
 - d. *comunicazione delle platee e delle graduatorie a tutti i dipendenti interessati.*
 - e. *(entro il termine di 10 giorni dall'avvenuta comunicazione) eventuale richiesta motivata di revisione della graduatoria (al servizio personale ed al segretario), qualora uno o più candidati eccepiscano errori od omissioni nell'attribuzione dei punteggi;*
 - f. *(entro i successivi 10 giorni) decisione sulle richieste di riesame della graduatoria PEA, da parte del Segretario Comunale.*
 - g. *attribuzione finale-definitiva delle PEA stabilite in sede di CCDI ai dipendenti meglio classificati per ciascuna platea di area professionale.*
8. Per poter partecipare alla SELEZIONE per le PEA (ed accedere alla "platea" di ciascuna area professionale) sono condizioni necessarie:
- a. l'assenza nei 2 anni precedenti (rispetto alla decorrenza prevista della PEA), di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla data di decorrenza delle PEA, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione della PEA viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
 - b. l'aver conseguito una **valutazione delle competenze professionali**, nell'ambito della valutazione della performance individuale dell'ultimo anno, **pari o superiore a 75% del massimo punteggio ottenibile.**
9. Sono esclusi dalle PEA, oltre a quanti non in possesso dei requisiti di accesso, i dipendenti temporaneamente in comando presso il Comune di SANTA SOFIA (ma dipendenti giuridicamente da altri Enti) ed i dipendenti di SANTA SOFIA in comando al 100% presso altri Enti, alla data di indizione della PEA. (tranne i casi di comandi presso l'Unione dei Comuni cui fa parte il Comune).
10. I "differenziali stipendiali/PEA" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area professionale, sulla base della graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
- a. **media delle ultime tre valutazioni individuali** annuali conseguite nell'Ente o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico nell'Ente, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle

annualità. Coloro che non sono risultati valutabili nell'intero triennio accedono alla graduatoria qualora le assenze, non superiori a due anni, siano dovute alle seguenti cause: maternità anticipata e obbligatoria, infortunio legato al servizio, malattia, congedo straordinario e aspettativa retribuita. In questi casi, tenuto conto della mancanza di valutazione, ai fini del calcolo della valutazione da inserire in graduatoria, viene attribuito il punteggio medio delle valutazioni ricevute dal personale dell'area professionale di appartenenza nel triennio, sia in platea, sia fuori platea. In caso di aspettativa non retribuita il punteggio considerato è il più basso tra quello del periodo precedente e la sufficienza

- b. esperienza professionale:** si intende quella maturata nella medesima "area professionale (ex categoria)" e medesimo o diverso "profilo professionale", con o senza soluzione di continuità, **anche a tempo determinato o a tempo parziale**, nella stessa amministrazione o altra amministrazione del comparto o di comparti diversi.

Viene previsto l'attribuzione di **1 punto per ogni anno di esperienza professionale** (maturata dal dipendente nel medesimo profilo professionale) **dalla data di decorrenza dell'ultima PEA in poi** e di **0,25 punti per ogni anno di esperienza professionale** (maturata dal dipendente nel medesimo profilo professionale) precedente all'ultima PEA, **fino al massimo complessivo di 10 anni**¹. Le frazioni di mese superiore a 15 giorni sono computate per l'intero mese.

Si specifica che i periodi di assenza che interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio non sono considerati nel calcolo dell'esperienza professionale ai fini dell'attribuzione della PEA (si veda, a titolo esemplificativo, l'art. 48 co. 9 del CCNL 2019-21 e la Circolare F.P. n 2285/2013).

- c. competenze sviluppate a seguito della partecipazione alle attività formative programmate dall'Amministrazione**, ed evidenziate come attività valide ai fini delle progressioni, con assegnazione del relativo punteggio, nell'ambito del piano formativo integrato, che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite da parte dei soggetti che l'hanno attuata (così come previsto dall'art. 55 c.3 del CCNL). Tale criterio si applica a decorrere dall'anno 2025. Il punteggio relativo al criterio sarà attribuito qualora il dipendente abbia partecipato all'attività

1 ESEMPIO: selezione PEA anno 2024 / dipendente assunto nel 1995 (stessa area e profilo prof) / ultima PEA effettuata nel 2020=

- **4 punti (calcolati da ultima pea del 2020 a pea del 2024)**
- **3 punti (considerando gli ultimi 10 anni - calcolati dal 2014 - si attribuisce un punteggio di 0,25 dal 2014 al 2020, indipendentemente dagli anni di servizio totali.)**

formativa obbligatoria prevista dall'A.C. nell'ambito del PIAO dell'anno di competenza entro il termine fissato annualmente.

Criteri	Peso max 2024	Peso max 2025-26
media delle ultime tre valutazioni individuali	65	60
esperienza professionale	35	30
competenze	-	10*

* Nel caso in cui non sia stato previsto un piano formativo obbligatorio nell'ambito del PIAO dell'anno di competenza entro il 31 maggio di ciascuna annualità, la ponderazione percentuale dei criteri resta quella dell'anno 2024.

11. Al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri di cui al presente articolo.
12. **In caso di parità di punteggio**, precedono in graduatoria, nell'ordine (valendo il criterio successivo in caso di ulteriore parità):
 - chi da più anni non ha ottenuto una PEA.
 - chi ha ottenuto una maggiore valutazione media nel triennio considerato e che ha quindi il valore della performance individuale più alto.
 - chi ha maturato una maggiore esperienza professionale ai sensi della lettera b. del comma 10.
 - chi è più anziano di età
13. Il punteggio ottenuto da ciascun candidato sarà dato dalla sommatoria dei punteggi ottenuti applicando i criteri di cui al comma 11, oltre che, laddove ne ricorrono le condizioni, del punteggio aggiuntivo di cui al precedente comma 12.
14. L'esito della procedura e la relativa graduatoria ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della PEA.
15. **Eventuali economie** che si dovessero realizzare annualmente a seguito dell'attribuzione del numero massimo di PEA definiti per ciascuna Area professionale, rientrano nella disponibilità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del vigente CCNL.
16. Qualora, all'esito della procedura, risultassero destinatari della PEA dipendenti ai quali spetta l'attribuzione del differenziale maggiorato, rispetto alla misura annua definita nella tabella A del CCNL 16/11/2022, il budget verrà adeguato a consuntivo, fermo restando il numero massimo

delle PEA attribuibili nell'anno per ciascuna area, come definiti nell'ambito della contrattazione integrativa, mediante corrispondente riduzione delle risorse per incentivi alla performance.

17. Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16.11.2022, le nuove PEA decorrono dal 1^o gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCdl che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

18. Le modalità e criteri definiti nel presente articolo per l'attribuzione delle PEA si applicano a partire dall'anno 2024. Potranno essere oggetto di revisione tra le parti qualora si riscontrassero criticità applicative.

CAPO II – INDENNITA' LEGATE ALLA POSIZIONE DI LAVORO/RUOLO

Art. 10 - ICL - Indennità condizioni di lavoro

1. Ai sensi dell'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, viene corrisposta al personale che - sulla base dei criteri individuati nel presente articolo - è assegnato in maniera prevalente ad **attività disagiate, rischiose o implicanti il maneggio di valori**, un'indennità condizioni di lavoro (ICL) negli importi di seguito specificati.
2. **ICL - INDENNITA' DI RISCHIO** - Ai dipendenti che svolgono, in via diretta e continuativa, **prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale**, compete un'indennità di **1,50 € al giorno**, commisurata ai giorni di effettiva presenza in servizio ed esposizione al rischio, così come previsto dall'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, nonché sulla base dei seguenti criteri:
 - a. **personale inquadrato nell'Area degli Operatori (ex A) e degli Operatori esperti (ex B)**, in quanto personale addetto a ruoli più operativi, maggiormente esposti al rischio;
 - b. prestazioni lavorative che - in modo diretto e continuativo - comportano **l'esposizione ai seguenti rischi:**
 - *esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radiant, gassosi; esposizione diretta a gas di scarico, bitumi, vernici e simili; contatto o smaltimento di rifiuti di vario genere, materiale infetto, liquami;*
 - *attività in presenza di impianti e linee elettriche, condutture di gas, impianti di riscaldamento e centrali termiche, materiali e attrezzature ustionanti;*

- *esposizione a rischio specifico connesso alla conduzione di mezzi meccanici complessi, elettrici e/o a motore; all'impiego di attrezzi e strumenti o ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie (anche non permanenti);*
 - *esposizione al rumore ed alle vibrazioni in cantiere e officina.*
- c. L'indennità DI RISCHIO è **attribuita a determinati dipendenti a seguito di specifica attestazione del Responsabile di settore competente**, in relazione all'assegnazione ed al permanere ad una prestazione lavorativa rischiosa in base ai criteri sopra individuati; essa è revocata nel caso che le stesse vengano meno, sia per il mutamento del ruolo, che per le assenze dal servizio. L'eventuale modifica delle condizioni lavorative che hanno condotto all'attribuzione dell'indennità di rischio, deve essere comunicata tempestivamente al settore Personale giuridico/economico al fine di sospenderne l'erogazione. Nei casi di part-time e riduzioni dello stipendio a qualsiasi titolo, la corresponsione dell'indennità di rischio è commisurata alla percentuale della retribuzione fondamentale in godimento.
3. **ICL - INDENNITA' DI DISAGIO** - Le eventuali attività disagiate non fanno maturare l'indennità di disagio presso questo Ente per l'anno 2024. Esse potranno essere previste a seguito di verifica e previsione in sede di contrattazione integrativa annuale, a partire dall'anno 2025.
4. **ICL - INDENNITA' MANEGGIO VALORI** - Al personale adibito in via continuativa ad attività e responsabilità diretta di "maneggio di valori" compete, un'indennità di € 1,00 al giorno per il maneggio di valori superiori a € 500,00 annuali. Il maneggio valori di cassa si caratterizza per il trattamento di valori, in contanti o altri titoli equivalenti (escludendo quindi i pagamenti effettuati con strumenti elettronici POS o attraverso Pago.Pa). Si stabiliscono i seguenti principi/criteri:
- a. il personale deve essere formalmente incaricato (da parte del Responsabile di settore competente) della funzione di "agente contabile" o di "sub-agente contabile";
 - b. l'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di maneggio valori (come sopra definito), con esclusione di qualsiasi tipologia di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa. Pertanto non si computano le giornate nelle quali il dipendente in servizio non sia prevalentemente impegnato in attività comportanti maneggio di valori di cassa.
 - c. la corresponsione dell'indennità al personale interessato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti: dal sistema di rilevazione presenze/assenze + dai provvedimenti di nomina + dai rendiconti trimestrali/annuali resi

dagli agenti contabili + dalla verifica dell'effettivo svolgimento dell'attività di maneggio valori nella giornata lavorativa.

5. Resta inteso che il personale che è coinvolto in più particolari "condizioni di lavoro" descritte nel presente articolo (*attività rischiose, attività disagiate e attività con maneggio valori*) può percepire cumulativamente l'indennità nelle misure massime sopra definite per ciascuna tipologia di attività, nel limite massimo complessivo stabilito dalla contrattazione nazionale (**15,00 euro giornalieri**).
6. Resta inteso che a seguito delle verifiche a consuntivo delle indennità per condizioni di lavoro (ICL) spettanti ai dipendenti interessati, potrà verificarsi una riduzione o un incremento del "fondo della produttività/performance" relativo all'anno in questione, previa specifica informazione e verifica con le OO.SS. (se il fondo di produttività era stato già stabilito a seguito della contrattazione annuale).
7. Le indennità per le particolari condizioni di lavoro (ICL) come definite nel presente articolo si applicano **a decorrere dal 01.04.2025** dovendosi fare una **verifica entro il 31.03.2025, del loro impatto organizzativo e finanziario**, finalizzata alla conferma od alla modifica della disciplina qui stabilita. Fino a tale data resta in vigore quanto previsto dall'art. 7 del CCDI 2019 (per le parti conformi al vigente CCNL 2019-21).

ART.11 - ISR - Indennità per specifiche responsabilità

1. In riferimento a quanto contenuto nell'art. 84 co.1 del CCNL del 16/11/2022, la presente disposizione individua le condizioni organizzative in presenza delle quali - al personale appartenente all'Area degli Operatori Esperti (ex B), Istruttori (ex C), Funzionari-EQ (ex D), con esclusione del personale incaricato di "posizione di EQ" - possa essere corrisposta un'indennità annuale linda, finanziata con il "Fondo risorse decentrate" di cui all'art.79 del vigente CCNL (qualora finanziato, come previsto ai successivi commi 2-3).
2. **La corresponsione delle ISR è subordinata alla previsione del "fondino per le ISR" nel "fondo decentrato" contrattato per l'anno di riferimento**, nonchè alla verifica delle condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione di cui ai successivi commi.
3. Il **"fondino per le ISR" è determinato in un range minimo del 5% e massimo del 10% delle risorse destinabili ai trattamenti economici accessori per lo stesso anno (incluse PEA consolidate e ind.comparto)**. Negli anni successivi potrà essere mantenuto per la stessa predetta percentuale minima/massima, ovvero diminuita o incrementata in sede di accordo decentrato economico annuale con le oo.ss.

4. L'ISR è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale indicato al comma 1 non titolari di posizione di EQ/Responsabile di settore.
5. L'ISR è finalizzata a remunerare posizioni lavorative di dipendenti non incaricati di posizione di EQ, che esercitano effettive funzioni e compiti implicanti l'assunzione di **responsabilità giuridiche/gestionali specifiche ed aggiuntive rispetto a quelle tipiche dell'area di inquadramento**, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa e la responsabilità degli stessi dipendenti rispetto a quelle di altri dipendenti aventi pari inquadramento (non affidatari delle medesime responsabilità). Pertanto, non possono essere retribuiti con l'ISR compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto di attività dei dipendenti, sulla base della declaratoria professionale del CCNL.
6. **L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità** deve avvenire con determina del Responsabile di settore-EQ adeguatamente motivata; copia della Determina deve essere tempestivamente trasmessa al Servizio Risorse Umane ed al Segretario. Le ISR - essendo legate all'esercizio effettivo di compiti e responsabilità - possono essere soggette a revisioni, integrazioni e/o revoche;
7. Le fattispecie per le ISR da conferire e relative indennità (con possibile modifiche e integrazioni in sede di contrattazione annuale) sono le seguenti:

	Fattispecie di particolare responsabilità	Valore ISR annuale
a)	Attività di raccordo tra il personale interno dell'UTC e gli esecutori tecnici specializzati che operano all'esterno.	€ 300,00
b)	dipendenti istruttori (ex cat.C) o funzionari (ex cat.D) non P.O-EQ incaricati come "VICARI" dei RESP.SETTORE cui è attribuita Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, anche con poteri decisionali in relazione alla specifica professionalità posseduta ed esperienza maturata. E' richiesto un grado di autonomia operativa elevato: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un procedimento amministrativo fino alla proposta del provvedimento finale e comprende la sostituzione del responsabile del settore in caso di assenze contrattualmente previste del medesimo e per malattia.	importo fisso di € 300,00 integrato da un importo variabile calcolato sull'indennità percepita dal titolare di p.o./eq rapportata ai giorni di sostituzione (indennità p.o. /365*gg. di

		sostituzione)
c)	dipendenti istruttori (ex cat.C) o funzionari (ex cat.D) non Posizioni di EQ che sono stati incaricati formalmente come Responsabili ad interim di Settore.	€ 3.000,00
d)	dipendenti istruttori (ex cat.C) o funzionari (ex cat.D) non Posizioni di EQ che sono stati incaricati formalmente come Responsabili dei tributi comunali.	€ 2.000,00
e)	dipendenti istruttori (ex cat.C) o funzionari (ex cat.D) non Posizioni di EQ che sono stati incaricati formalmente come Responsabile- coordinatore di Gruppo di lavoro per PNRR	€ 3.000,00
f)	dipendenti istruttori (ex cat.C) o funzionari (ex cat.D) non Posizioni di EQ che sono stati incaricati formalmente come responsabili di procedimento complessi e nei rapporti con gli utenti esterni (ufficio urbanistica);	€ 1.000,00
g)	Ufficiale di Stato civile e anagrafe	€ 300,00
h)	Ufficiale Elettorale	€ 300,00

8. Con cadenza annuale, entro il mese di marzo - nell'ambito di una apposita conferenza Segretario/Responsabili-EQ indetta dal Segretario - si provvede ad effettuare la **verifica del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità**, proponendo la conferma o meno degli incarichi assegnati nell'anno precedente, nonchè procedendo ad una loro eventuale pesatura.
9. **Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una ISR.** Nel caso in cui ricorrono responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. In ogni caso i dipendenti incaricati di specifiche responsabilità aggiuntive, possono accedere ad una ISR massima di € 3.000,00 annui, incluse le indennità riconoscibili come vicari del settore.

10. **Per i dipendenti con rapporti di lavoro a tempo parziale** l'ISR è riconosciuta in proporzione al tempo di lavoro previsto contrattualmente.
11. L'ISR ai dipendenti incaricati come previsto ai commi precedenti, è **erogata annualmente**, a definitiva verifica della destinazione delle risorse per le ISR nel fondo decentrato annuale, nonché delle condizioni e della presenza in servizio dei dipendenti interessati, di cui ai commi precedenti.
12. Le ISR come definite nel presente articolo **si applicano a decorrere dal 01.04.2025 dovendosi fare una verifica entro il 30.03.2025, del loro impatto organizzativo e finanziario**, finalizzata alla conferma od alla modifica della disciplina qui stabilita. Fino a tale data resta in vigore quanto previsto dall'art. 8 del CCDI 2019 (per le parti conformi al vigente CCNL 2019-21).

TITOLO III – ISTITUTI LEGATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 12

Banca delle ore

1. Si applica quanto previsto nel vigente *Regolamento unico dell'unione dei Comuni per la disciplina degli orari di lavoro e di servizio (ART. 11)*.
2. Il limite individuale annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire, su richiesta del dipendente, nella banca delle ore, viene definito, ai sensi dell'art. 7 co.4/o del CCNL, in un **massimo di 180 ore annue**.

Art. 13

Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle "Aree di pronto intervento" è disposta annualmente (dall'anno 2025) dall'Amministrazione tramite delibera di Giunta comunale (delibera non necessaria se non si modifica quella precedente). Le aree di pronto intervento **già individuate** sono:
 - a. **per emergenze territorio e per neve (nel servizio II.p.p.-manutenzioni)**
 - b. **il servizio di farmacia.**

2. **Il compenso - da liquidarsi con cadenza almeno semestrale** - per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24 co.1 del CCNL 21/05/2018: € 10,33 per 12 ore al giorno, raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva.
3. **L'indennità di reperibilità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore** ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria (con maggiorazione del 10%).
4. **Ciascun dipendente, di norma, non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese.** I responsabili di settore competenti assicurano la rotazione tra i dipendenti assegnati al settore. In caso di obiettiva necessità correlata all'organizzazione del servizio in questione, ciascun dipendente coinvolto nel servizio di reperibilità può essere messo in reperibilità anche per più di 6 volte in un mese, fino ad un **massimo di 15 volte nel bimestre**, assicurando in ogni caso la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
5. **Per i turni oltre le 6 volte nel mese**, l'indennità di reperibilità viene incrementata ad **€ 13,00 per 12 ore al giorno** (per i turni di reperibilità eccedenti il numero di 6) L'importo è raddoppiato nel caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale in turno assegnato. L'indennità incrementata spetta anche quando i turni di reperibilità superiori a 6 (sei) sono a cavallo fra due mesi, purchè gli stessi turni siano consecutivi.
6. Anche nel caso di cui al comma 4 del presente articolo, si applica quanto previsto dall'art. 24 co.5 del CCNL 21.05.2018 (incremento del 10% per turni di reperibilità inferiori a 12 ore).

Art. 14

Pausa e Buono pasto (art. 35 CCNL)

1. Si applica quanto previsto nel vigente Regolamento unico dell'unione dei Comuni per la disciplina degli orari di lavoro e di servizio (ART. 14 che regola i buoni pasto) + ACCORDO CON OOSS del 20-05-24.
2. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti.
3. Per la maturazione del buono pasto la durata della prestazione lavorativa non deve essere inferiore alle 8 ore e specificatamente:

- la prestazione lavorativa svolta nella prima parte (come specificato al precedente comma 2): non inferiore a 4 ore effettivamente lavorate;
4. In ogni caso viene esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto.
 5. I criteri per la maturazione del buono pasto nei casi di lavoro pomeridiano-serale e serale-notturno sono gli stessi che valgono per il lavoro antimeridiano-pomeridiano.
 6. Il regolamento degli orari dell'Unione e le disposizioni amministrative interne all'Ente prevederanno la durata massima della pausa e la durata minima del periodo di prosecuzione.

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 15

Risorse a seguito di sponsorizzazioni ex art. 43 legge 449/1997

1. **Nell'ambito degli introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997** - con particolare riferimento alle iniziative di seguito indicate - **una quota di introiti pari al 30% è destinata al trattamento economico accessorio del personale direttamente coinvolto** nello svolgimento delle relative attività:
 - a. *contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;*
 - b. *convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;*
 - c. *contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.*
2. Gli introiti incamerati ed effettivamente disponibili verranno quantificati di anno in anno, a seguito dell'attestazione, da parte del Responsabile del Settore di riferimento, degli effettivi costi del servizio, ivi comprese le spese di personale.
3. La liquidazione dei compensi avverrà annualmente, previa attestazione da parte del Responsabile del Settore titolare della Convenzione, circa l'effettivo svolgimento delle attività, tenuto conto della durata della convenzione e della quantità e complessità delle attività espletate e delle relative responsabilità.

4. I compensi saranno liquidati, al netto degli oneri e dell'Irap, a seguito di specifica attestazione, da parte del Responsabile del Settore, delle attività svolte dai dipendenti e della relativa quota individuale spettante, previo confronto con i diretti interessati. Tali compensi possono essere riconosciuti anche ai titolari di incarico di EQ, come espressamente previsto dall'art. 20 co.1/h del CCNL 16/11/2022.
5. Le parti definiranno, di anno in anno, i criteri di ripartizione delle risorse rese disponibili ai sensi dell'art. 67 co.3/a, tenuto conto delle convenzioni attivate nell'anno di riferimento e del numero di dipendenti coinvolti, previa verifica sulle tipologie di sponsorizzazioni che vi rientrano

Art. 16

Incentivi alle funzioni tecniche (art. 45, D.Lgs. 36/2023)

1. Le parti danno atto che i **criteri per l'attribuzione degli incentivi economici di cui all'art.45 del D.lgs 36/2023** (codice dei contratti) al personale che svolge funzioni/attività tecniche ed amministrative connesse con la programmazione-affidamento-gestione-esecuzione dei contratti di appalto e/o di concessione di lavori pubblici e di forniture di beni e servizi, restano disciplinati in un **apposito Regolamento approvato dall'Amministrazione a seguito di confronto e/o contrattazione con le OO.SS.**

Art. 17

Incentivi recupero evasione entrate comunali

1. Le parti danno atto che i **criteri per il riconoscimento degli incentivi per il recupero dell'evasione delle entrate/tributi comunali di cui all'art. 1, comma 1091 della Legge n. 145/2018 (IMU-TARI)** sono stati oggetto di confronto/contrattazione e recepiti nel Regolamento che verrà approvato dall'Ente con delibera di Giunta.

Art. 18

Criteri per l'attribuzione di compensi correlati alla realizzazione dei piani di razionalizzazione

1. La quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16 commi 4-5-6 del D.L. n. 98/2011 (Piani di razionalizzazione) che alimenta il Fondo risorse decentrate, è destinata all'attribuzione di specifici trattamenti economici accessori a favore del personale che sia stato direttamente interessato nella realizzazione delle misure di razionalizzazione previste.

- 2.** Le risorse rese disponibili dalla realizzazione di piani di razionalizzazione relativi a spese di carattere generale, che hanno interessato tutto il personale dell'Ente, integrano le somme destinate al riconoscimento dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale e sono distribuite secondo le modalità di cui agli artt. 4 e 5 del presente CCDI.
- 3.** Le risorse rese disponibili dalla realizzazione di piani di razionalizzazione di carattere settoriale, sono destinate alla corresponsione di specifici compensi in favore del personale che, nei singoli settori, ha effettivamente partecipato alla realizzazione delle misure previste, tenendo conto delle effettive attività svolte e delle relative responsabilità.
- 4.** Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale partecipa alla ripartizione dell'incentivo in misura proporzionale all'orario settimanale dovuto rispetto al tempo pieno (36 ore). Il personale assunto o cessato in corso d'anno partecipa in maniera proporzionale alla presenza in servizio. Il personale a tempo determinato concorre alla ripartizione dell'incentivo in misura proporzionale al servizio prestato nell'anno di riferimento.
- 5.** **Quanto previsto dal presente articolo si applica a decorrere dall'anno 2025. Per l'anno 2024 si applica quanto previsto dal CCDI precedente stipulato nel 2019 (art. 9)**

Art. 19

Misure per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

- 1.** In attuazione dell'art. 7 co.4/m del CCNL 16/11/2022, sono definiti, nel presente articolo, i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
- 2.** Alla luce dell'attuale normativa, che introduce criteri innovativi nell'organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane, le parti, superando una visione puramente applicativa di obblighi formali, ritengono la salute e la sicurezza dei dipendenti componente fondamentale delle strategie di gestione delle risorse umane nonché delle politiche di benessere organizzativo.
- 3.** L'Ente deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza (RLS) in applicazione della normativa vigente e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o di situazioni che possono condurre ad aggressione, nonché metodologie per gestire utenti aggressivi e violenti.

4. L'ente si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi formativi ed informativi di cui ai punti precedenti.
5. In conformità con le normative vigenti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, le parti concordano che sarà verificata la corretta fornitura di tutti i dispositivi di protezione individuale necessari ai dipendenti per l'espletamento dell'attività lavorativa.
6. L'ente verificherà la corretta installazione della segnaletica di emergenza in tutti i luoghi di lavoro e, in base al piano di emergenza per la valutazione dei rischi, organizzerà almeno una prova di evacuazione all'anno, dando comunicazione ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ed alle rappresentanze sindacali degli esiti e delle criticità rilevate.

TITOLO V – WELFARE INTEGRATIVO

Art. 20

Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16/11/2022)

1. **Annualmente - a partire dall'anno 2025** - nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, **potranno** essere attivate forme di welfare aziendale per la concessione di benefici a favore del personale dipendente, tra i quali, ai sensi dell'art. 72 del vigente CCNL:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

TITOLO VI – UTILIZZO FONDI E SVOLGIMENTO PEA PER ANNO 2024

ART. 21 - COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO PER L'ANNO 2024

1. Per la costituzione ed utilizzo del FONDO dei trattamenti economici accessori del personale anno 2024, si rimanda alle **Tabelle A e B allegate**, contenenti, rispettivamente:

- tabella A: costituzione definitiva del fondo accessorio per l'anno 2024
- tabella B: destinazione del fondo accessorio per l'anno 2024

ART. 22 – PROGRESSIONI ECONOMICHE (PEA) PER L'ANNO 2024

1. Con riferimento alle progressioni economiche all'interno delle aree (PEA) disciplinate dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 e dal nuovo art.9 del presente CCDI 2024-26CCNL 16.11.2022), è stabilito che vengono finanziate e svolte per l'anno 2024, applicando il "blocco" di 3 anni dalla data di assunzione e/o dalla data dell'ultima progressione economica effettuata (si richiama precedente art. 9 co.5):
 - a. *progressioni economiche PEA ex cat B - n. 0 (platea era di n. 2)*
 - b. *progressioni economiche PEA ex cat C - n. 1 (inferiore al 50% della platea che è di n. 5)*
 - c. *progressioni economiche PEA ex cat D - n. 1 (inferiore al 50% della platea che è di n. 5)*
2. Viene dato atto che le PEA saranno attribuite a decorrere dal 01.01.2024 nella misura fissata dalla Tabella A del CCNL 2019-2021.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 1 - SUL PERSONALE P.L.

Le parti - considerato il fatto che il recesso della convenzione con l'Unione per la gestione associata della PL (ed il conseguente trasferimento del personale della PL al Comune di Santa Sofia) si prevede decorra dal 01 aprile 2025, convengono **di rinviare la disciplina normativa ed economica del personale della PL all'esito di una specifica contrattazione con le OOSS sul personale della PL**, che si dovrà svolgersi e concludere - con impegno formalizzato da entrambe le parti datoriali e sindacali - entro il 31 marzo 2025, in parallelo con il lavoro di un tavolo politico-tecnico che affronti le questioni organizzative e finanziarie che riguardano il rientro del personale della PL nel Comune a partire dal 01[^] aprile 2025 (o altra data che si deciderà).

Qualora la predetta contrattazione non si concluda entro il 31/03/2025 al personale della PL che tornerà ad essere dipendente del comune di S.Sofia andranno garantiti gli emolumenti contrattuali accessori in essere in Unione, compatibilmente con i vincoli finanziari posti da norme statali sui trattamenti economici accessori, nonché con i trattamenti economici accessori in godimento da parte degli altri dipendenti comunali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 2 - SULLE INDENNITA' ICL e ISR

Le parti concordano che si possano rivedere i contenuti del presente CCDI 2024-26, entro il primo trimestre dell'anno 2025, a seguito di una specifica ulteriore fase di contrattazione, per la verifica della tenuta degli istituti inseriti per le indennità condizioni lavoro (ICL - art.10) e per le Indennità specifiche responsabilità (ISR - art.11).

Considerato che il Comune ha proceduto a sottoporre il presente accordo decentrato per gli anni 2024-26,, prima della sottoscrizione finale, al **parere preventivo del Revisore dei Conti (verbale n.12 del 23/12/2024)**.

Considerato che la parte pubblica è autorizzata alla sottoscrizione, come previsto al punto 5 del dispositivo della Delibera di GC n. 90/2024.

le parti datoriali e sindacali sottoscrivono

- **la costituzione e l'utilizzo definitivo del fondo economico accessorio dei dipendenti per l'anno 2024, di cui alle ALLEGATE TABELLE A e B (CCDI economico 2024);**
- **il contratto decentrato integrativo normativo (CCDI) per il triennio 2024-26.**

di cui agli articoli dal n. 1 al n. 22 sopra riportati + la dichiarazione congiunta n.1 E 2.

data - 23 dicembre 2024

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

- Marcello PUPILLO – *Segretario comunale e Presidente delegazione trattante di parte pubblica;* -----
- Valeria BARCHI – Responsabile Settore 1^ - *segreteria-demografici-personale/giuridico* – Componente -----
- Sara FANTINI Responsabile P.O del Servizio Finanziario – Componente ; -----

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

- Tania RAVAIOLI – RSU Comune di Santa Sofia; -----
- Irene NATALI – RSU Comune di Santa Sofia; -----
- Serena INNOCENTI - RSU Comune di Santa Sofia - -----
- Benedetta Di Martino – rappresentante territoriale CISL; -----
- Glauco Giorgetti – rappresentante territoriale CGIL; -----
- Massimo Monti – rappresentante territoriale UIL. -----

Documento conforme all'originale detenuto dall'amministrazione

RISORSE DECENTRATE 2024 – QUANTIFICAZIONE DEFINITIVA

DESCRIZIONE	2016	2023	2024
Risorse stabili soggette al limite			
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	53.505,72	53.505,72	53.505,72
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	8.561,16	8.561,16	8.561,16
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4 CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	3.698,64	3.698,64	3.698,64
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8 CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	4.360,14	4.360,14	4.360,14
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001			
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	5.073,39	3.557,25	3.557,25
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)			
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART. 15. C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)			
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 15. C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)			
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	10.899,06	11.717,98	11.717,98
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - ART. 67, COMMA 2, LETTERA C) - PERSONALE CESSATO NEL 2019		1.451,97	1.451,97
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - ART. 67, COMMA 2, LETTERA C) - PERSONALE CESSATO NEL 2020		924,56	924,56
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - ART. 67, COMMA 2, LETTERA C) - PERSONALE CESSATO NEL 2021		193,70	193,70
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - ART. 67, COMMA 2, LETTERA C) - PERSONALE CESSATO NEL 2022		494,91	494,91
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - ART. 67, COMMA 2, LETTERA C) - PERSONALE CESSATO NEL 2023		,00	
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)			
RIDUZIONI FONDO PER TRASFERIMENTO PERSONALE P.M UNIONE DAL 01/04/2015 (CON SEGNO MENO)	5.881,12	5.881,12	5.881,12
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 9 COMMA 2-BIS D.L. 78/2010	4.343,55	4.343,55	4.343,55
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015	1.707,03	1.707,03	1.707,03
DECURTAZIONI CESSATI 2015/2016 - PARTE FISSA ART. 1 COMMA 236 L.208/2015	4.363,66	4.363,66	4.363,66
DECURTAZIONE DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS. 75/2017 (2024 SU 2016)	2.367,92		20,01
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	69.802,75	69.802,75	72.150,66
Risorse stabili non soggette al limite			
ART. 79 COMMA 1 LETTERA A) - INCREMENTO PEO ART. 67 COMMA 2 LETTERA B CCNL 21/05/2018		1.836,51	1.836,51
ART. 79 COMMA 1 LETTERA A) - INCREMENTO EX ART. 67 COMMA 2 LETTERA A CCNL 21/05/2018		1.996,80	1.996,80
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) CCNL 16/11/2022		1.943,50	1.943,50
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA D) CCNL 16/11/2022		1.739,40	1.765,40
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1BIS CCNL 16/11/2022 - DAL 01/04/2023 DIFFERENZIALE STIPENDIALE D3/D1		8.147,52	10.212,80
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	15.663,73	17.755,01	
TOTALE RISORSE STABILI	89.802,75	85.466,48	89.905,67
Risorse variabili soggette al limite			
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15. C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)			
RECLUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.862/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS. 446/1997)	2.327,87	,00	,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)			
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15. C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)			
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 15. C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)			
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15. C.2, CCNL 1998-2001)	7.579,07	7.579,07	7.579,07
INCREMENTO PER OBIETTIVI ENTE DA PEG - ART. 67, COMMA 5, LETTERA B)			,00
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)			
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)			
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016)			
RIA PERSONALE CESSAZIONI ANNO 2023 ART. 67, COMMA 3, LETT. D		0	0
DECURTAZIONI DEL FONDO 2015- PARTE VARIABILE	561,31	561,31	561,31
DECURTAZIONE CESSATI 2015/2018 PARTE VARIABILE	437,25	437,25	437,25
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	8.908,38	6.580,51	6.580,51
Risorse variabili non soggette al limite			
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)			
RISPARMI STRAORDINARIO ANNO PRECEDENTE (ART. 79, C. 2, LETTERA D) CCNL 16/11/2022)	17,30	4,25	4,3
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 79 COMMA 2 LETTERA A) EX ART. 67, C. 3 LETT.C - D.LGS. 163/2006 - D.LGS. 50/2016) IMPORTO AL LORDO DI ONERI A CARICO ENTE	17.532,76	1.042,46	6.266,46
CENSIMENTO ISTAT 2020 (ART. 79 COMMA 2 LETTERA A) EX ART. 67, C. 3 LETT.C - D.LGS. 163/2006 - D.LGS. 50/2016) IMPORTO AL LORDO DI ONERI A CARICO ENTE		5.282,60	,00
CENSIMENTO ISTAT 2021 (ART. 79 COMMA 2 LETTERA A) EX ART. 67, C. 3 LETT.C - D.LGS. 163/2006 - D.LGS. 50/2016) IMPORTO AL LORDO DI ONERI A CARICO ENTE		396,90	0,00
CENSIMENTO PERMANENTE DELLA POPOLAZIONE 2023		12,00	0,00
CONTRIBUTO ANPR (ART. 79 COMMA 2 LETTERA A) EX ART. 67, C. 3 LETT.C - D.LGS. 163/2006 - D.LGS. 50/2016) IMPORTO AL LORDO DI ONERI A CARICO ENTE		,00	,00
CONTRIBUTO P.N.R.R.		3.490,14	,00
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) CCNL 16/11/2022 - ANNO 2021		1.943,50	,00
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) CCNL 16/11/2022 - ANNO 2022		1.943,50	,00
INCREMENTO ART. 79 COMMA 3 CCNL 16/11/2022 - ANNO 2022		1.533,82	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 3 CCNL 16/11/2022 - ANNO 2023		1.533,82	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 3 CCNL 16/11/2022 - ANNO 2024		1.533,82	
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	17.550,06	17.182,99	7.804,58
TOTALE RISORSE VARIABILI	26.458,44	23.763,50	14.385,09
TOTALE	96.261,19	109.229,98	104.290,76
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	78.711,13	76.383,26	78.731,17
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA	53.330,71	36.455,71	37.543,17
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	132.041,84	112.838,97	116.274,34
DL 34/2019 - ART. 33 COMMA 2 - VALORE MEDIO 2018 € 6.253,37			
INCREMENTO LIMITE 2016 PER IL 2024	3.435,37		3.435,37
LIMITE 2016 PER IL 2024	135.477,21	,00	119.709,71

Utilizzo definitivo del fondo delle risorse decentrate 2024

DESCRIZIONE	2024
UTILIZZO FONDO PER SOMME CONSOLIDATE O DERIVANTI DA CONTRATTI PRECEDENTI	
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 01/04/1999	35.022,52
INDENNITA' DI COMPARTO (art. 33 CCNL 22/01/2004)	11.709,15
POSIZIONI ORGANIZZATIVE (NEGLI ENTI CON LA DIRIGENZA)	
INDENNITA' EX 8^ Q.F. ART. 37 COMMA 4 CCNL 6/7/1995	
TOTALE UTILIZZO CONSOLIDATO	46.731,67
UTILIZZO SOMME PER ISTITUTI CONTRATTATI ANNUALMENTE	
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (Art. 70 bis del CCNL 2016/2018)	3.000,00
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (Art84 c. 1 CCNL 16/11/2022, c. 7 g-h CCDI	900,00
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (Art84 c. 1 CCNL 16/11/2022, c. 7 a-f ,CCDI	7.400,00
INDENNITA' DI REPERIBILITA' (UT e farmacia)	4.800,00
PRODUTTIVITA'	22.131,62
INCENTIVO ICI	-
PROGETTAZIONI INTERNE	6.266,46
CENSIMENTO ANAGRAFE	,00
CONTRIBUTO A.N.P.R.	,00
ART. 79 _ COMMA 3 – DESTINATO RISULTATO E.Q.	498,21
P.E.A. FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE €1.600,00	1.600,00
P.E.A.ISTRUTTORI € 750,00	750,00
P.E.A. OPERATORI ESPERTI € 650,00	
P.E.A. OPERATORI	
GIROFONDO INCREMENTO STIPENDIALE D3/D1	10.212,80
TOTALE UTILIZZO CONTRATTATO ANNUALMENTE	57.559,09
TOTALE	104.290,76