



Comune di Lecco

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL COMUNE DI LECCO - TRIENNIO 2022/2024 - FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022

- Visto il parere favorevole del Collegio dei Revisori n. 115 in data 22 dicembre 2022;
- Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 371 del 22 dicembre 2022 di autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto collettivo integrativo per il personale del Comune di Lecco - triennio 2022/2024 - fondo risorse decentrate anno 2022.

Si procede alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo per la determinazione delle modalità di impiego delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) come risulta dal testo allegato.

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

Il Segretario Generale Dott. Mario Spoto

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:

FP CGIL -

FP CISL - FP

UIL FPL -

PER LA RSU:

Carlo Belli

VINCENZO FIORENZA
FIRMATO DIGITALMENTE

Lecco,

29 DIC 2022

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Oggetto, ambito di applicazione e durata
- Art. 2 - Retribuzione di risultato dei titolari di P.O.
- Art. 3 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 - Progressioni economiche - disciplina transitoria
- Art. 6 - Principi generali
- Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 8 - Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 9 - Messaggi notificatori
- Art. 10 - Risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 11 - Differenziazione del premio individuale

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 12 - Indennità di servizio esterno
- Art. 13 - Indennità di funzione

TITOLO IV - LAVORO AGILE, STRAORDINARIO E WELFARE AZIENDALE

- Art. 14 - Proventi alle violazioni al Codice della Strada
- Art. 15 - Lavoro agile
- Art. 16 - Lavoro straordinario
- Art. 17 - buono pasto
- Art. 18 - Welfare aziendale

TITOLO V - NORME FINALI

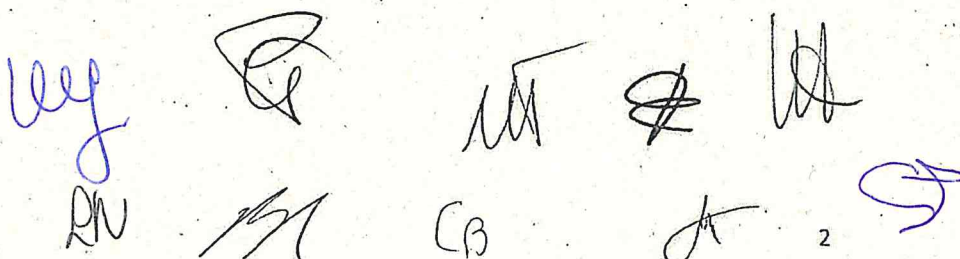
- Art. 19 - Incentivazione recupero evasione tributaria
- Art. 20 - Interpretazione autentica delle clausole controverse
- Art. 21 - Clausole di salvaguardia

Allegati

- A) costituzione fondo 2022
- A1) confronto fondi per rispetto limite
- A2) fondo PO e quote fuori fondo
- B) destinazione fondo 2022

Dichiarazione a verbale CSE SULPL

29 DIC 2022


Handwritten signatures in blue ink, including initials like 'RN', 'CB', and 'S', along with a small number '2'.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e ambito di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Lecco con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
4. Il presente CCI sostituisce e/o integra - per quanto non esplicitamente riportato e/o modificato - i precedenti accordi (2018/2020) sottoscritto il 22 gennaio 2019, l'accordo triennale (2019/2021) sottoscritto il 17 dicembre 2019, l'accordo (2020/2022) sottoscritto il 16 novembre 2020 e l'accordo sottoscritto il 10 dicembre 2021 (2021/2023) sia relativamente agli istituti a valenza annuale ed ai criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo nonché al loro finanziamento concernenti l'anno 2021 sia per le ulteriori parti diversamente disciplinate nel presente accordo per gli anni 2022/2024.
5. Il presente CCI ha durata triennale dal 2022 al 2024. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
6. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Art. 2

Retribuzione di risultato dei titolari di P.O.

1. L'ente senza soluzione di continuità rispetto alla precedente e vigente istituzione, istituisce l'area delle posizioni organizzative. Gli incarichi sono conferiti con atto dirigenziale scritto e motivato per un periodo massimo di tre anni.
2. Il trattamento economico accessorio del personale di categoria D titolare di posizione organizzativa è composto da:
 - retribuzione di posizione quantificata secondo i criteri per la ponderazione dell'indennità di posizione di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 197 del 16 novembre 2017 come modificati con deliberazione n. 129 del 12 maggio 2022.
 - retribuzione di risultato correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione n. 300 del 27 dicembre 2018 con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale). La quota di retribuzione di risultato attribuibile ad ogni singola posizione organizzativa non potrà eccedere il 40% della retribuzione di posizione stessa. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo come da sistema di misurazione e valutazione vigente.
3. Per l'anno 2022 si conferma la somma di € 152.000.= come da fondo di cui all'allegato A) per indennità di posizione e risultato. Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.
4. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti a propri dipendenti per l'espletamento di funzioni svolte in tutto o in parte per conto di altre amministrazioni/enti pubblici e simili e che sono finanziati in tutto o in parte dalle predette amministrazioni/enti sono allocate fuori dal fondo di cui al comma 3 (come da allegato A2).

uy

DN

SR

MB

CB

MT

GF

Ja

3
W

29 DIC 2022

GS

Art. 3

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
 - c) progetti incentivanti connessi a pratiche per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
 - d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione tributaria;
 - e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto");
 - f) compensi ISTAT;
 - g) compensi per la partecipazione a commissioni di concorso.I compensi di cui sopra se percepiti per attività svolte al di fuori del normale orario di lavoro, non comporteranno compensazione con il premio di produttività.
3. Per il personale titolare di P.O/A.P. percettore dei compensi legati agli incentivi previsti dal cni 2018 (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, si applica l'abbattimento della indennità di risultato secondo la seguente tabella:

Incentivi di legge	Abbattimento
Fino a € 3.000 euro	10%
Da 3.001 a 5.000 euro	20%
Da 5.001 a 7.000 euro	25%
Oltre i 7.000 euro	30%

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
 - indennità ex VIII livelli.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti. Le quote dei più elevati importi stipendiali derivanti dalle progressioni economiche lasciate da personale che cessa vengono riassegnate al fondo con il medesimo vincolo di utilizzo.

RN
29 DIC 2022
CB
A
S

Art. 5
Progressioni economiche – disciplina transitoria

1. A seguito dell'attuazione dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, per cui la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa, per l'anno 2022 viene stanziato l'importo di € 40.000,00.=

2. Le risorse assegnate, limitatamente all'anno 2022 e nella fase transitoria legata all'entrata in vigore del nuovo CCNL saranno ripartite come segue:

- A. 90% del budget a disposizione finanzia le progressioni del personale che non hanno effettuato scorrimenti col sistema vigente (Contratto nazionale Funzioni Locali 2018);
- B. 10% per il restante personale.

In entrambi i casi le risorse saranno ripartite in base ai seguenti parametri moltiplicatori applicati al numero di dipendenti in servizio al 1 gennaio 2022 e che tengono conto delle differenze di costi per le progressioni tra le varie categorie:

Categoria	parametro
D	1.4
C	0.7
B	0.5

3. Le progressioni di cui al punto A saranno assegnate sulla base di una graduatoria unica di ente per ogni posizione economica all'interno di ogni categoria e su base proporzionale rispetto agli aventi diritto. Eventuali risorse residue verranno ripartite all'interno della categoria stessa tra coloro che hanno conseguito il punteggio più alto nella valutazione e fino a concorrenza della cifra a disposizione.

4. Le risorse di cui al punto B saranno assegnate sulla base di una graduatoria unica di ente per categoria tra coloro che hanno conseguito il punteggio più alto nella valutazione e fino a concorrenza della cifra a disposizione.

5. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento. Nell'ipotesi di attivazione di progressioni orizzontali successive alla prima ottenuta ai sensi del sistema vigente approvato con deliberazione n. 293 del 18/12/2018, esecutiva ai sensi di legge, si applicheranno i periodi minimi di permanenza nella posizione economica in godimento di cui all'art. 2 del citato sistema.

Art. 6
Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi/indennità accessori complessivamente intesi.






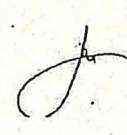
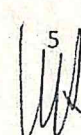
2. I compensi/indennità di cui alla presente contrattazione decentrata possono in ogni caso essere riconosciuti unicamente nei limiti e con i presupposti stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, in conformità all'art. 40 del D. L.vo. n. 165/2001 s.m.i..

3. I compensi/indennità sono riconosciuti solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza del Dirigente unicamente ed esclusivamente sulla base dei presupposti individuati dal presente CCI. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato a cura del competente Dirigente con cadenza periodica a seconda degli istituti.

29 DIC 2022

RN   CB      5

5. I compensi/indennità sono sempre collegati alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizzano per aspetti peculiari negativi (quindi, non sono riconosciuti per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. A ogni compenso/indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7. Tutti gli importi dei compensi/indennità di cui al presente CCI sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.

Art. 7

Indennità condizioni di lavoro

1. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale e dal documento integrativo di valutazione del rischio stress-lavoro correlato.

3. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

a) disagiate;

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute

c) implicanti il maneggio di valori.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui sopra entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

4. La misura di cui al comma 4 dell'art.70 bis del CNL è definita in sede di contrattazione integrativa sulla base dei seguenti criteri:

a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 4 nelle attività svolte dal dipendente;

b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL comparto Funzioni Locali 2016-2018;

6. I criteri per la pesatura dell'indennità di cui al presente articolo, per il personale del Comune di Lecco, sono i seguenti:

Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:

a) Nessuna condizione di disagio (**peso causale 0**)

b) Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (**peso causale 1**)

c) Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno e/o con vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico, e le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia (**peso causale 1,5**)

d) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano un rapporto fisico e diretto con l'utenza pari alle 4 ore consecutive (**peso causale 2**)

A partire dal requisito minimo sopra esposto, dal 31.12.2022 si intende riconoscere l'indennità di disagio anche agli operatori di P.L. nei giorni di sportello in cui risultano assegnati all'Ufficio Verbali (front office, centrale operativa), purchè il servizio svolto risulti compatibile con l'orario minimo previsto (4 ore) per la percezione dell'indennità di che trattasi.

e) Ampia flessibilità del modello organizzativo articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione

Ugo
RN

29 DIC 2022

CB

6

con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (per esempio organismi di partecipazione - collegi - formazione) (**peso causale 3**)

Pesatura del **rischio** in base all'indice di rischio che il DVR e il documento integrativo di valutazione del rischio stress-lavoro correlato attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:

- a) indice di rischio basso (peso causale 0)
- b) indice di rischio medio (peso causale 1.5)
- c) indice di rischio alto (peso causale 3)
- d) indice di rischio molto alto (peso causale 4)

Pesatura del maneggio valori in base alla media mensile dei valori maneggiati come segue:

- a) per importi sino a € 1.000 (peso causale 0)
- b) per importi da € 1.001= a 9.999= (peso causale 1)
- c) per importi da € 10.000= a 100.000= (peso causale 2)
- d) per importi superiori a 100.001= (peso causale 3)

Per attività di maneggio si intende quella svolta dai lavoratori, incassando entrate ed effettuando pagamenti di spese di valori monetari, da intendersi non solo come denaro contante ma anche valori che, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario: buoni pasto, buoni benzina, voucher ecc.. Non rientrano invece nella fattispecie che dà diritto all'indennità i pagamenti effettuati con il sistema POS o con carte di credito o bancomat oppure attraverso sportelli telematici.

Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto	Rischio molto alto
Punti	0	1,5	3	4

Disagio	Disagio tipo A	Disagio tipo B	Disagio tipo C	Disagio tipo D	Disagio tipo E
Punti	0	1	1,5	2	3

Maneggio Valori (media mensile)	Fino a 1.000	Da € 1001 a 9.999	Da € 10.000 a 100.000	Oltre € 100.00
Punti	0	1	2	3

Criteria per il calcolo dell'indennità:

Vanno sommati i valori dei punti delle 3 causali e la somma dei punti determina il valore dell'indennità giornaliera tenuto conto che il valore economico minimo riconosciuto (con il raggiungimento di 1 punto) corrisponderà al riconoscimento di € 1,00 al giorno.

7. Se in relazione al risultato delle pesature ed al numero dei dipendenti il budget stanziato fosse insufficiente il valore della indennità verrà riproporzionato in funzione del budget, fatto salvo il minimo garantito di € 1,00.

8. Il dirigente/responsabile dell'area di appartenenza del dipendente attesta periodicamente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

9. Per l'anno 2022 alla "indennità condizioni di lavoro" (rischio, disagio e maneggio valori) viene destinata la somma di € 17.000 e gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL comparto Funzioni Locali 2016-2018;

Usp
RN

CB

29 DIC 2022

10. Le parti si riservano la facoltà di incontrarsi, per eventualmente rivedere il meccanismo del presente articolo, in base ai dati ed ai profili interessati, applicando l'eventuale nuovo sistema a decorrere dall'anno 2023.

Art. 8

Indennità per specifiche responsabilità

1. Al personale di categoria C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.
2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa per compensare:
 - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
3. In tutte le fattispecie di cui sopra è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto; non spetta ai Dirigenti e Incaricati PO e AP che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette e l'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
6. Per l'anno 2022 le risorse destinate a tali indennità sono individuate nella misura che segue: Si stanziano importi pari ad € 39.000= (calcolati sulla base dei mesi di effettivo conferimento e del rapporto orario di lavoro del personale incaricato) inteso quale limite massimo definito in base alle disponibilità delle risorse; di cui € 32.000= per le indennità del c. 1 art. 8 cit. fissando l'importo massimo in € 2.250,00=, per quanto riguarda il personale di categoria "D" ed in € 1.250,00= per quanto riguarda il personale di categoria "C" ed € 7.000,00= per le indennità del c. 2 art. 8 cit. Comunque, detto importo, qualora non sufficiente ad assicurare la copertura integrale a seguito delle pesature effettuate, comporterà che gli importi riconosciuti dovranno essere rimodulati in riduzione per farli rientrare nello stanziamento complessivo. L'indennità riconosciuta a propri dipendenti per l'espletamento di funzioni svolte in tutto o in parte per conto di altre amministrazioni/enti pubblici e simili è che sono finanziati in tutto o in parte dalle predette amministrazioni/enti sono allocate fuori dal fondo (come da allegato A2).
7. A decorrere dall'anno 2022 al personale di categoria C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza. L'atto di incarico dovrà espressamente prevedere, mediante il richiamo al presente accordo, la spettanza del compenso per la specifica responsabilità attribuita, da distinguere dalla normale responsabilità di procedimento ex art. 5 della legge n. 241/90 e s. m. ed i. L'importo della indennità riconosciuta per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità non può essere superiore al limite massimo di € 3.000,00= per il personale appartenente alla categoria "D" e di € 1.500,00= per il personale appartenente alla categoria "C", su base annua, in virtù dell'art. 70-quinquies del CCNL 2016/2018 del 21/05/2018 e viene determinata dal Segretario e/o Dirigente all'atto del conferimento dell'incarico. Verrà attribuita tale indennità al personale di Cat. C soltanto in caso di assenza di personale in categoria D (dello stesso profilo professionale) nell'area di riferimento e, pertanto, di effettiva responsabilità che vada oltre le mansioni attribuite al profilo di appartenenza. La graduazione degli importi per le varie specifiche responsabilità è stabilita dal Segretario e dai Dirigenti, collegialmente, mediante una scala di valutazione delle attività basata sui

29 DIC 2022

seguenti criteri ed in funzione dello stanziamento complessivo. L'individuazione delle posizioni a cui riconoscere tale specifica indennità verrà fatta dai Dirigenti e dal Segretario in base alla verifica dei procedimenti gestiti con applicazione dei seguenti criteri che avranno un peso totale fino ad un massimo di 100 Punti:

- grado di complessità del procedimento gestito - Fino a punti 25;
- grado di approfondimento normativo - Fino a punti 35;
- grado di complessità del provvedimento finale di cui si cura l'istruttoria - Fino a punti 40

Art. 9 Messi notificatori

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 30% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente. Detto importo verrà liquidato in misura comunque non superiore ad € 350.
2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

Art. 10 Risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Nel confermare la disciplina generale e normativa di cui all'art. 6 del presente CCI, le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa in coerenza con il sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 300 del 27 dicembre 2018. Il budget verrà distribuito al personale complessivamente inteso in funzione dei parametri di categoria di cui al citato sistema di valutazione.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti concordano sull'impegno della parte pubblica di proporre, attivare ed utilizzare, ai sensi delle vigenti disposizioni, meccanismi premiali legati alla performance del dipendente e non gravanti sul fondo delle risorse decentrate.
4. Per l'anno 2022 la somma destinata ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale è pari a € 116.095,07 oltre ad eventuali residui di parte variabile derivanti dalla parte variabile di costituzione del fondo.
5. Ad integrazione della disciplina generale e normativa e di cui sopra, i premi correlati alla performance coinvolgeranno il personale che abbia prestato servizio effettivo per un periodo minimo superiore a 180 giorni nell'anno di riferimento.
6. Al fine di tutelare l'integrità delle risorse disponibili del fondo destinate ad incentivare la performance individuale di tutti i dipendenti comunali, in sede di erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui alla lett. a) c. 2 dell'art. 17 CCNL 01.04.1999 al personale che concorre alla distribuzione degli incentivi di legge, di cui all'art. 3 del presente CCI, si applica un abbattimento della percentuale di produttività da assegnare al personale che già percepisce altri incentivi derivanti dall'applicazione di specifiche disposizioni di legge come segue:

Incentivi	Abbattimento produttività
Fino a 300 €	0
Da 300 a 800 €	30%
Da 801 a 2.500 €	50%
Oltre 2.500 euro €	80%

veg

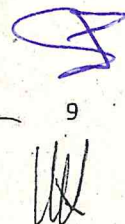
RN



29 DIC 2022



CB



9

Art. 11
Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, nella misura almeno del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. In attuazione all'articolo 69 c. 2 e 3 del CCNL comparto Funzioni Locali 2016-2018 per la quantificazione e la distribuzione del premio individuale vengono definiti i seguenti criteri:
 - ✓ Dalle risorse stanziare per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale viene detratta una quota del 2% da destinare all'incentivo di cui all'art. 69 citato; La quota limitata massima di personale meglio valutato a cui tale maggiorazione può essere attribuita è pari ad una unità per area.
 - ✓ La somma rimanente dall'operazione di cui sopra viene suddivisa per il numero dei dipendenti che partecipano alla distribuzione dell'incentivo ottenendo così il valore medio pro capite dei premi attribuiti
 - ✓ La quota accantonata (2%) verrà corrisposta in misura uguale al personale che avrà ottenuto la valutazione migliore all'interno dell'Area di appartenenza;
 - ✓ In caso di parità si darà precedenza al dipendente di minore età anagrafica.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 12
Indennità di servizio esterno

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge esclusivamente servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
 2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio in ambienti esterni e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto (art. 7 del presente contratto).
 3. La misura dell'indennità deve tenere conto di almeno due criteri distintivi, così enucleati:
 - a) **effettiva incidenza** di ciascuna delle causali erogative che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente.
 - b) **caratteristiche dello svolgimento** delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna tenendo conto ad esempio del servizio in determinate zone sensibili del territorio, particolari attività di prevenzione ed ordine pubblico, servizi che non consentono l'utilizzo totale o parziale dei mezzi per gli spostamenti.
- e viene calcolata secondo il seguente sistema:

Incidenza delle causali

Sistema di pesatura ponderale sviluppato su scala decimale (1 - 10)

a) **RISCHIO** - fino a 6 (scala sviluppata su 0,5 decimali)

b) **DISAGIO** - fino a 4 (scala sviluppata su 0,5 decimali)

per un totale di 10 punti decimali

La graduazione del punteggio è ancorata alla sussistenza delle condizioni di esposizione secondo un minimale parametro distintivo come segue:

Rischio	<i>Rischio elevato da</i>	<i>Rischio medio da</i>	<i>Rischio minimo da</i>
Punti	5 a 6	3 a 4	1 a 2
Disagio	<i>Disagio elevato da</i>	<i>Disagio medio da</i>	<i>Disagio minimo</i>
Punti	3 a 4	1,5 a 2,5	0 a 1

Ung

RN

CB

10

29 DIC 2022

a) Caratteristiche dell'esposizione (in ambiente esterno)

La graduazione viene operata in termini di coefficienti di correzione da applicare al sistema di ponderazione di cui sopra, nell'ottica di ponderare, al meglio, la sussistenza dei presupposti applicativi e la loro effettiva incidenza espositiva in relazione alle prestazioni rese dalla posizione interessata, come segue:

COEFF.	DESCRIZIONE
1	Attività costante nelle condizioni di cui alla lettera b) del c. 3 del presente articolo
0.6	Attività ricorrente nelle condizioni di cui alla lettera b) del c. 3 del presente articolo
0.4	Attività alternata nelle condizioni di cui alla lettera b) del c. 3 del presente articolo
0.2	Attività episodica nelle condizioni di cui alla lettera b) del c. 3 del presente articolo

Il valore dell'indennità, pertanto, sarà definito sulla base del calcolo ponderale dei due parametri di cui sopra applicato alla singola posizione esaminata e direttamente riferito alla forbice economica indicata dal CCNL (€ 1 - € 10) tenuto conto che a decorrere dell'anno 2022 il valore economico di ogni punto corrisponde a € 1,00.

Indipendentemente dal peso economico a punto, si otterrà il riconoscimento al diritto della predetta indennità solo al raggiungimento del minimo, contrattualmente previsto, di 1 Euro.

4. Se in relazione al risultato delle pesature ed al numero dei dipendenti il budget stanziato fosse insufficiente il valore della indennità verrà riproporzionato in funzione del budget, fatto salvo il precitato minimo garantito di € 1.

5. Sono confermate le indennità di € 1.110,84 e di € 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di P.S. e svolgente funzioni di P.G. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004.

6. Nel caso in cui il servizio giornaliero esterno si prolunghi per almeno tre ore anche su più periodi, oltre l'orario del turno si applica un'indennità suppletiva di 3 euro, gettone di presenza in busta paga. La predetta indennità dovrà essere corrisposta, oltre agli operatori del pronto intervento, agli operatori di Polizia Amministrativa per i servizi giornalieri che li vedono impegnati in esterno per almeno quattro ore.

7. L'erogazione dei predetti compensi venga divisa in due semestri da liquidarsi ad agosto e febbraio dell'anno successivo.

8. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente lo svolgimento di attività di servizio esterno.

9. All'istituto in oggetto vengono destinati € 20.000.

Art. 13

Indennità di funzione

Al personale di categoria "C" e "D", non titolare di P.O. appartenente al servizio di Polizia locale e compatibilmente con le risorse a disposizione è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità fino ad un massimo di 2.250 € annui lordi. Verrà attribuita indennità di funzione al personale di Cat. C soltanto in caso di assenza di personale in categoria D (dello stesso profilo professionale) nell'area di riferimento e, pertanto, di effettiva responsabilità che vada oltre le mansioni attribuite al profilo di appartenenza.

2. Ai fini della quantificazione dell'ammontare dell'indennità si utilizzerà il sistema di pesatura di cui al precedente articolo 8 c. 7 del presente CCI tenendo conto anche del grado rivestito.

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

4. All'istituto in oggetto vengono destinati € 4.500,00=

5. Sono confermate le indennità di € 1.110,84= e di € 780,30= rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di P.S. e svolgente funzioni di P.G. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004.

6. Gli importi stanziati, qualora non sufficienti ad assicurare la copertura integrale a seguito delle pesature effettuate, comporterà che le somme riconosciute dovranno essere rimodulate in riduzione per farli rientrare nello stanziamento complessivo.

Art. 14

Proventi delle violazioni al Codice della strada

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. L'ente stanziava le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.
3. L'Ente destina una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del Contratto. Per il 2022 si prevede di destinare al welfare integrativo (Fondo Perseo-Sirio) € 45.000.

TITOLO IV – LAVORO AGILE, STRAORDINARIO E WELFARE AZIENDALE

Art. 15

Lavoro agile

1. In materia di lavoro agile, a decorrere dalla data di approvazione del documento, si fa riferimento al POLA approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 198/2022, in corso di applicazione.

Art. 16

Lavoro straordinario

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è elevato della percentuale del 10% del limite massimo annuale consentito (180) per i dipendenti che prestano diretta assistenza agli organi istituzionali.

Art. 17

Buoni pasto

1. E' previsto un buono pasto per gli aventi diritto quando la mensa non è fruibile o nel caso del personale della Polizia Municipale anche quando il servizio si protrae dal primo al secondo turno per esigenze di servizio o durante il turno serale.

Art. 18

Welfare aziendale

1. Alle misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale verranno attribuite risorse a decorrere dall'anno 2022 e si confermano le misure tariffarie agevolate per i servizi di cui all'art. 10 del CCI 2019-2021.
2. In relazione all'istituto si prevede:
 - erogazione *ticket restaurant* (compatibilmente con il limite della spesa di personale) in sostituzione dell'attuale servizio mensa offerto ai dipendenti;
 - erogazione di buoni pasto per i dipendenti che effettuano attività lavorativa nei giorni di sabato e domenica;
 - accesso calmierato per i dipendenti presso tutti i parcheggi gestiti dal Comune (tramite Linee Lecco) con eventuale compartecipazione da parte dei lavoratori nella quota di euro 10,00 mensili;
 - attivazione assicurazione sanitaria integrativa;
 - accesso calmierato per i dipendenti a musei, teatro, piscina, eventi organizzati dal Comune di Lecco;In caso di attivazione di forme di convenzione per i servizi comunali anche gestiti tramite partecipate in coerenza, si procederà con l'azione di studio del Comitato Unico di garanzia con cui la parte sindacale e la RSU si coordineranno.

RN
WJF



29 DIC 2022

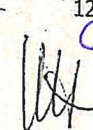




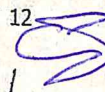


CB





12



3. La parte pubblica si impegna, ad esito della individuazione dei servizi di cui sopra, a comunicare il conseguente stanziamento di bilancio nei limiti delle disponibilità finanziarie e in conformità delle tipologie prestazionali previste dall'art. 72 del CCNL 2016/2018 o, comunque, dal vigente CCNL di riferimento.

TITOLO V – NORME FINALI

Art. 19

Incentivazione recupero evasione tributaria

1. Per l'anno 2022, in conformità a quanto disciplinato nell'apposito Regolamento Comunale approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 81/2019, si prevede l'attivazione di un progetto che ha come obiettivo il potenziamento delle attività di recupero dell'evasione tributaria nei modi e con il coinvolgimento del personale così come indicati nel progetto medesimo approvato dal responsabile del Servizio Tributi del Comune di Lecco. Per l'anno 2022 si prevede lo stanziamento di somme pari ad € 116.000,00=.

Art. 20

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. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate" (art. 40, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001);
- 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 legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

3. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.

4. 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. 21

Clausole di salvaguardia

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni del CCI triennio 2018/2020 sottoscritto in data 22 gennaio 2019, del CCI triennio 2019/2021 sottoscritto il 17 dicembre 2019, del CCI 2020/2022 sottoscritto il 16 novembre 2021 e dei Contratti Collettivi Nazionale di Lavoro del comparto attualmente vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti CCI, nelle materie non disciplinate dal presente contratto e compatibili con lo stesso, conservano la propria efficacia sino alla loro espressa sostituzione.

RN
WYF
29 DIC 2022
CB
13

COSTITUZIONE FONDO ANNO 2022		
RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE DEL FONDO 2016		
Normativa	Descrizione	Importo €
art. 67 comma 1 CCNL 2016- 2018 - unico importo consolid ato anno 2003 (Art. 31 c. 2 CCNL 02-05)	A decorrere dall'anno 2018, il Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004.	621.815,25
	incrementi di cui all'art. 32, comma 1 - 2 e 7 del CCNL del 22.1.2004	78.606,86
	ulteriore integrazione di cui all'art. 32, comma 2 del CCNL del 22.1.2004-0,20% monte salari anno 2001 per alte professionalità	14.036,94
	incrementi di cui CCNL 04-05 (art. 4 c.c. 1 - 4 - 5 Parte fissa)	35.374,07
	incrementi CCNL 06-09 (Art. 8 cc. 2 - 5 - 6 - 7 parte fissa)	46.221,70
art. 67 comma 2 CCNL 2016- 2018 -	Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000	106.135,69
	incrementi per riduzione stab. Straordinario (art. 14 c. 1 CCNL 98-01)	2.732,15
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE		904.922,66
RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DEL FONDO 2016		
art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 2016- 2018	art. 67 c. 2 lett. a) incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31/12/2015 a valere dall'anno 2019	24.708,09
art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 2016- 2018	art. 67 c. 2 lett. b) incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio	16.039,98
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE		40.748,07
TOTALE GENERALE RISORSE STABILI		945.670,73
DECURTAZIONE PARTE STABILE		
le risorse di cui al precedente periodo devono essere considerate al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative		137.963,06
integrazione di cui all'art. 32, c. 2 ccnl 22.1.2004 alte professionalità		14.036,94
riduzione fondo per personale ata		19.344,00
riduzione fondo per personale area vigilanza		9.776,00
riduzione consolidamento decurtazione anni 2011/2014		70.271,12
decurtazione fondo anno 2016 parte stabile		6.751,40
TOTALE DECURTAZIONI		258.142,52
TOTALE PARTE STABILE		687.528,21
RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE DEL FONDO 2016		

RN
Uyf

29 DIC 2022

CB

art. 67 comma 3 lettera C - CCNL 2016- 2018 -	avvocatura interna derivante da condanna della controparte al pagamento delle spese di giudizio	
	recupero evasione ICI	
art. 67 comma 3 lettera f)	messi notificatori	700,00
art. 67, comma 3 lettera h	integrazione 1,2% (art. 15, c. 2 CCNL 1998/2001)	75.767,60
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE		76.467,60
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DEL FONDO 2016		
art. 67 comma 3 lettera C - CCNL 2016- 2018 -	avvocatura interna derivante da condanna della controparte al pagamento delle spese di giudizio	14.000,00
	incentivi per funzione tecniche decreto legislativo 50/2016	220.000,00
art. 67 comma 3 lettera e)	gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14	36.388,00
art. 67 comma 3	collaborazioni - istat	2.000,00
art. 67 comma 3	censimento permanente	36.000,00
art. 68 comma 1	economie fondo anno precedente	66.784,00
	recupero evasione tributaria (art. 1 c. 1091 L. 145/2018)	116.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE		491.172,00
TOTALE GENERALE RISORSE VARIABILI		567.639,60
DECURTAZIONE PARTE VARIABILE		
	decurtazione per rispetto limite fondo 2016	7.237,90
	decurtazione fondo parte variabile	634,84
TOTALE RISORSE VARIABILI		559.766,86
TOTALE FONDO 2022		1.247.295,07

my

RN











CB



15



29 DIC 2022

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa - confronto

DESCRIZIONE	2016	2022
Risorse stabili soggette al limite		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	621.815	621.815,25
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	92.644	78.606,86
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 2 ulteriore integrazione 0,20 % monte salari 2001 per alte professionalità)		14.036,94
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	35.374	35.374,07
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	46.222	46.221,70
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)		
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	2.732	2.732,15
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	75.598	106.135,69
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	29.120	29.120,00
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	70.271	70.271,12
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	6.751	6.751,40
art. 32 c. 7 ccnl 2004		
decurtazione quota destinata dall'anno 2017 per posizione e risultato posizione organizzative ex art. 32 ccnl 22/1/04 - 0,20 % monte salari 2001 alte professionalità		14.036,94
decurtazione quota destinata anno 2017 per posizione e risultato delle posizioni organizzative	152.000	137.963,06
TOTALE RISORSE STABILI soggette al limite	616.242	646.780,14
Risorse variabili soggette al limite		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	11.500	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)	12.500	
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)	75.768	75.767,60
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)		700,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)		
decurtazione per rispetto fondo 2016		7.237,90
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	635	634,84
Totale Risorse variabili soggette al limite	99.133	68.594,86

My
RN



29 DIC 2022







CB





Risorse stabili non soggette al limite

art. 67 c. 2 lett. a) incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31/12/2015 a valere dall'anno 2019	-	24.708,09
art. 67 c. 2 lett. b) incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio	-	16.039,98
Totale Risorse stabili non soggette al limite	-	40.748,07

Risorse variabili non soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	138.937	66.784,00
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	18.624	36.388,00
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	160.000	
art. 15. c.1 lett. K CCnl 1998-2001 e art: 92, CC. 5-6 D.lgs: 163/2006 - codice della strada	13.500	
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 113, D.LGS. 50/2016)		220.000,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)		14.000,00
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		2.000,00
Censimento permanente		36.000,00
PROGETTO RECUPERO EVASIONE TRIBUTARIA		116.000,00
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)		
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	331.061	491.172,00
TOTALE RISORSE STABILI		687.528,21
TOTALE RISORSE VARIABILI	430.194	559.766,86
TOTALE	1.046.436	1.247.295,07

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	715.375	715.375,00
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA		
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	715.375	715.375,00

Usp

RN

CB

Posizioni organizzative anno 2022		
posizione	€	162.209,00
Risultato	€	24.331,35
Totale a bilancio	€	186.540,35
Posizioni rimborsate intero/forfettario dai comuni dell'ambito territoriale		
Rete dei servizi	€	11.431,35
Servizi amministrativi ambito	€	6.382,00
Tutela minori	€	16.727,00
Totale posizioni rimborsate	€	34.540,35
Totale posizioni finanziate dal fondo	€	152.000,00

Uy

Q

M

Q

S

AN

M

CB

Gi

U

UTILIZZO 2022		
	costituzione	previsione 2022
Progressioni orizzontali in vigore al 31.12 anno precedente		360.000,00
Nuove progressioni dal 01/01/2022		40.000,00
Indennità di comparto		150.000,00
Indennità personale Asili Nido art. 31 co 7 CCNL 14.9.2000		6.000,00
Indennità art. 37 comma 4 CCNL 6/07/1995 (indennità di direzione prevista per il personale della ex qualifica VIII')		6.000,00
Riduzione personale area vigilanza e personale prima e seconda qualifica funzionale (da B3 a C)		-
Riduzione personale A.T.A. (Ausiliari scolastici trasferiti al Ministero della Pubblica Istruzione)		-
Rideterm. Riduz. d.l. 78/2010 con dati effettivi anno (nnnn-1)		-
Riduzione d.l. 78/2010 risorse stabili		-
totale impieghi stabili	687.528,21	562.000,00
Indennità turno, orario notturno, festivo e notturno festivo		100.000,00
art. 70 bis ccnl 2018 indennità condizioni di lavoro: rischio-disagio-maneggio denaro 70 dipendenti ora art. 7 CCDI 2016-2018		17.000,00
art. 70 quinquies: Indennità specifiche responsabilità -		32.000,00
art. 70 quinquies: anagrafe		7.000,00
art. 56 sexies indennità di funzione - vigili -		4.500,00
art. 56 quinquies servizio esterno - vigili		20.000,00
Progetti/obiettivo (piani di razionalizzazione utenze)		-
Incentivo art. 54 CCNL 14/09/2000 - art. 9 ccdi 2018 massimo 350 euro annuo -		700,00
Funzioni tecniche (art. 117 d.lgs 50/2016)		220.000,00
Pratiche condono edilizio (art. 15, co.1, lett. k), CCNL 1.4.99)		-
Progetto recupero evasione tributaria (L. 145/2018)		116.000,00
Compensi ISTAT (art. 15, co.1, lett. k), CCNL 1.4.99)		2.000,00
Compensi D.L. 30/2007 (art. 15, co.1, lett. k), CCNL 1.4.99)		-
Compensi protezione civile (art. 15, co.1, lett. k), CCNL 1.4.99)		-
Compensi avvocatura		14.000,00
art. 69 ccnl 2018 produttività 2022		116.095,07
Censimento permanente		36.000,00
totale impieghi variabili	559.766,86	685.295,07
totale fondo	1.247.295,07	1.247.295,07

DICHIARAZIONE A VERBALE

La sottoscritta Caterina Pepe rappresentante CSE SULPL sottoscrivere il CCI ma esprime dissenso per il mancato accoglimento della richiesta di ridurre da 60 a 57 anni l'età per l'esonero dallo svolgimento del turno serale

Handwritten signatures and initials in blue ink:
Verg
RN
CB
S