



Comune di Verrone
Provincia di Biella

**CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO**

Anno 2024

**SOTTOSCRITTO IN DATA
17/12/2024**

Preintesa del 13/12/2024

COMUNE DI VERRONE
(Provincia di Biella)

L'anno duemilaventiquattro, il giorno 17 del mese di dicembre alle ore 11.00 presso il Comune di Verrone si sono riunite:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Segretario Comunale Lo Manto dr.ssa Nicoletta
2. Responsabile servizio personale	Cinzia Bossi

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
FP CGIL	Roberto Panella
CISL FP	Maurizio Costa

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Marcello Nicola	Petrassi

NP
B
L
F

Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e successive modifiche, è così composta:

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Segretario Comunale LO MANTO Nicoletta
2. Responsabile servizio personale	Cinzia Bossi

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
FP CGIL	Roberto Panella
CISL FP	Maurizio Costa

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Marcello Nicola	Petrassi

NP
B
JM *AS*

UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ'

Art. 11 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti concordano:

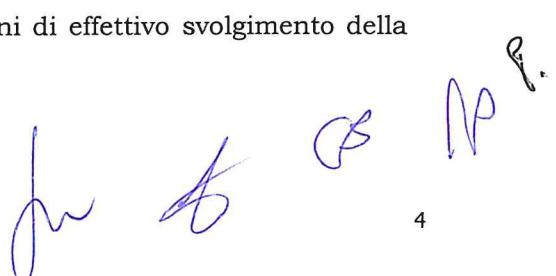
- a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
- b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto nel principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
- c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività, pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. Lgs. 150/2009).

Il Presidente della delegazione trattante precisa che, a seguito di confronto sindacale effettuato in data 11/12/2024, le risorse variabili vengono incrementate della somma di € 5.648,39 derivanti dalla rideterminazione effettuata in via provvisoria per l'anno 2024 del fondo Elevate Qualificazioni, per la parte liberatasi per economie, secondo quanto previsto dall'art. 79 comma 6 e art. 17 c. 6 CCNL 2022, nonchè secondo quanto esplicato da ARAN nel proprio parere CFL38; ciò nell'intesa che per l'anno 2025, nell'ambito della relativa contrattazione decentrata sindacale tali risorse vengano riattribuite al fondo Elevate Qualificazioni reintegrando la dotazione originaria. Si dà atto che la parte sindacale, in sede di confronto, ha dichiarato di accettare la provvisorietà di tale operazione legata al solo 2024, e di concordare in sede di contrattazione 2025 il reintegro delle risorse come sopra esplicato nel caso in cui si determineranno delle economie.

Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro

Per l'anno 2024 l'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività disagiate.

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria nell'importo di € 1,50 al giorno.



Tale compenso sarà attribuito ai seguenti dipendenti: PETRASSI Marcello Nicola e SAVIO Massimo.

**Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le
Elevate Qualificazioni**

1. La valutazione del risultato sarà a cura del Sindaco coadiuvato dal Nucleo di Valutazione e dal Segretario Comunale. L'insieme delle risorse riservate all'indennità di risultato deve corrispondere ad una quota non inferiore al 15% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla remunerazione delle indennità di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti.

Tale valore verrà definito annualmente sulla base della complessità e della strategicità degli obiettivi assegnati alle E. Q. nel (con/mediante/attraverso il) PIAO - sottosezione 2.2 Performance - e pesati dal Nucleo/Organismo di Valutazione i termini assoluti.

2. Per valutazioni uguali o superiori al **90%** si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato.

Per valutazioni comprese fra il **85%** e il **89,99%** si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale alla percentuale conseguita applicata al budget individuale di risultato massimo.

Per valutazioni comprese fra il **81%** e il **84,99%** si procede alla liquidazione del premio per un importo pari al 70% del budget individuale di risultato massimo.

Per valutazioni comprese fra il **76%** e il **80,99%** si procede alla liquidazione del premio per un importo pari al 60% del budget individuale di risultato massimo.

Per valutazioni comprese fra il **70%** e il **75,99%** si procede alla liquidazione del premio per un importo pari al 50% del budget individuale di risultato massimo.

Per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al **70%** non verrà corrisposta.

4. Eventuali risparmi per retribuzione di posizione o parte degli stessi, fatto salvo il rispetto del limite 2016 e quanto eventualmente attribuito al segretario comunale a titolo di maggiorazione della posizione per la reggenza di un area/servizio, potranno essere destinati a incrementare la quota di risultato del medesimo anno in cui si sono riscontrati i relativi risparmi.

Le parti concordano che per l'anno 2024 - ai sensi dell'art. 7 c. 4 lett. v) e u) del CCNL 2022 - di destinare parte del fondo per l'importo di € 2.681,88 alle Elevate Qualificazioni anno 2024 di cui al precedente art. 11, ad incremento delle retribuzioni di risultato attualmente attribuite (pari al 25% della propria ind. di posizione) dei titolari di E.Q. che hanno operato nel corso del 2024.

Per l'anno 2024 si prevede di determinare nelle seguenti percentuali massime dell'indennità di risultato spettanti sull'indennità di posizione per i seguenti titolari di Elevate Qualificazioni:

- | | |
|--|--------|
| - Tecnico | 38,00% |
| - Ragioneria, Tributi, Personale (economica) | 38,00% |

hu S CB MP R

- Vigilanza e commercio	30,00%
-------------------------	--------

I titolari di incarico di E.Q. che hanno costituito o cessato l'incarico in corso d'anno, percepiscono l'incentivo in relazione al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico.

Le parti concordano di destinare l'importo di € 202,84 derivante dallo 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018, ma calcolato ai sensi dell'art. 1 c. 604 della L. 234/21 che prevede che l'integrazione è al lordo dei contributi ed IRAP, ai sensi dell'art. 79 c.3 CCNL 2022 per le E.Q.. Tale importo sarà da distribuire quale incremento sull'indennità di risultato e sarà da ripartire in proporzione all'ind. risultato spettante a ciascuna E.Q.

Art. 21 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance all'interno del P.I.A.O., definirà la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale supera il 70%.

Il budget destinato annualmente alla performance organizzativa, viene suddiviso per il numero dei progetti dell'Ente individuando un budget pro-capite sulla base della percentuale di coinvolgimento dei dipendenti ricompresi nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del piano performance. L'importo così determinato verrà riconosciuto al dipendente in base alla percentuale di raggiungimento degli "Obiettivi assegnati", e di seguito rapportato dalla successiva valutazione dell'"Apporto qualitativo del raggiungimento degli stessi", come da scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione.

Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 95% di quest'ultimo parametro vengono distribuiti al personale con una valutazione a partire dal 95%.

Alle valutazioni dal 95% sarà attribuito il 100% della performance organizzativa.

Nel caso in cui non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al 95%, gli avanzi sono distribuiti al personale con valutazione superiore al 89,99%. L'eventuale avanzo verrà redistribuito proporzionalmente sulla base della percentuale attribuita della performance organizzativa, sino alla completa distribuzione dell'avanzo stesso.

3. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'h', 'd', 'G', 'NP', and a signature starting with 'P'.

4. Nel caso in cui gli obiettivi assegnati non siano stati raggiunti per cause non imputabili al personale dipendente, l'economia derivante sarà ripartita in parti uguali tra tutti i dipendenti assegnatari di obiettivi nell'anno.
5. Per l'anno 2024 è destinato alla performance organizzativa l'importo di **€ 16.000,00** ai sensi dell'art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022;

L'elenco dei progetti è il seguente:

- 1.2 abilitazione al cloud per le pa locali-1.4.4 estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale SPID CIE-1.4.3 app io	€ 2.000,00
- revisione biennale 2024/2025 piano economico finanziario (PEF), elaborazione tariffe tari 2024	€ 2.000,00
- Monitoraggio e aggiornamento del Portale della Certificazione dei Crediti PCC	€ 1.000,00
- Assegnazione VEEF S.r.l. in liquidazione al Comune	€ 1.000,00
- Monitoraggio nuovi bandi PNRR Digitalizzazione al fine di valutare la presentazione della candidatura	€ 1.000,00
- Prevenzione della corruzione e trasparenza PIAO 2024/2026	€ 1.000,00
- Nuova area biblioteca dedicata a bambini	€ 200,00
- Trasloco sede servizi sociali	€ 800,00
- Interventi di efficientamento energetico 2024	€ 1.000,00
- Costruzione nuovo asilo nido	€ 1.000,00
- Completa informatizzazione registri stato civile tenuta dal Comune (nascita - matrimonio - unione civile - cittadinanza e morte)	€ 1.000,00
- Caricamento sul software gestionale dei dati degli atti di nascita, matrimonio, morte e cittadinanza dall'anno 1950 al 1959	€ 1.000,00
- Caricamento sul software gestionale dell'Anagrafe dei cartellini digitali delle carte identità elettroniche rilasciate nel 2022-2023-2024	€ 500,00
- Trasporto per attività extrascolastiche (corso di nuoto)	€ 1.100,00
- Manutenzione delle aree verdi e dell'arredo urbano	€ 1.400,00

Art. 22 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Responsabile del Settore, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguitamento.
2. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione risulterà almeno pari al **70%**.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi di durata contrattuale e almeno 6 mesi di presenza in corso dell'anno solare, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be a name like "Ferraro". To its right are the initials "B" and "NP". Above the main signature is a small, stylized letter "R".

4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla distribuzione della performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.
6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
7. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno solare ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto. In caso di procedimento disciplinare sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della performance individuale risulta sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.
8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno, come previsto nei commi precedenti.
L'importo così determinato verrà riconosciuto al dipendente in base alla percentuale di valutazione ottenuta nella sezione "TOTALE" della scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione.
9. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
L'importo così determinato verrà riconosciuto al dipendente in base alla percentuale di valutazione ottenuta nella sezione "TOTALE" della scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione.
10. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 la quota individuata per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale è pari al 30%. Il numero di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è di n. 2 dipendenti (quota) partecipanti al premio della performance individuale individuato tra coloro che hanno conseguito la migliore valutazione individuale. Qualora i dipendenti con valutazione individuale migliore superassero tale percentuale, si determina che la maggiorazione venga attribuita ai due dipendenti che nel triennio precedente hanno ottenuto la valutazione media più alta.
11. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni uguali o superiori al **95%**: **100%** del budget individuale;
 - Valutazione tra il **70%** e il **94,99%**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
 - Valutazione inferiore al **70%**: nessuna distribuzione di produttività.
12. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **95%** vengono distribuiti al personale con una valutazione a partire dal **95%** nell'Ente nel quale si sono prodotti tali avanzi. Nel caso

fw *S* *GB* *NP*

in cui, nell'Ente, non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al 95%, gli avanzi rappresentano economia che, se di parte variabile, confluiscono nel bilancio.

13. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità/utilizzi, escluso le risorse di cui all'art. 80 comma 2 lett. g, le risorse risultanti aumentano la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte.

L'importo complessivo disponibile per i premi collegati alla performance individuale per l'anno 2024 è di **€ 4.191,31** da corrispondere ai dipendenti.

Art. 24- La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. La progressione economica all'interno dell'area è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione, verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali
3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a 2 anni, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Responsabile del Settore cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo. Requisiti minimi per l'accesso alla progressione economica sono:
 - a. una valutazione triennale di almeno il 90% di media del punteggio totale della scheda di valutazione, prendendo come riferimento il triennio precedente;
 - b. non aver ricevuto, negli ultimi 3 anni, provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
4. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - a. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali consecutive o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità



- b. esperienza Professionale che verrà valutata, come da allegato 1, dalle EQ per il personale delle aree degli operatori, operatori esperti, istruttori e funzionari ed elevata qualificazione con esclusione dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione, la cui valutazione spetterà al Sindaco, coadiuvato dal Nucleo di Valutazione e dal Segretario Comunale. Si intende per esperienza professionale l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato.
5. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 65%, l'Esperienza professionale il 35%
6. Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate, i Titolari di E.Q. e il Segretario Comunale si confrontano in Conferenza dei responsabili.
7. A parità di punteggio verrà tenuto conto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
- Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.
 - Maggiore valutazione rispetto all'anzianità di permanenza nella medesima categoria.
 - Maggiore anzianità complessiva maturata all'interno dell'Ente dal dipendente
8. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
9. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione all'interno dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.
10. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.
11. Per l'anno 2024 le risorse destinate per le progressioni economiche ammontano ad **€ 1.400,00** e le stesse decorrono dal 01/01/2024; potranno accedere alla selezione tutti i dipendenti che possiedono i requisiti richiesti che fanno parte dell'Area degli Operatori Esperti e degli Istruttori.
- La selezione sarà superata da n. 2 dipendenti sulla base della graduatoria stilata.



ALLEGATO 1
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

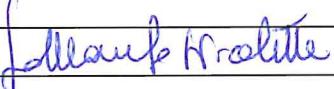
DIPENDENTE _____ **AREA.** _____
UFFICIO _____

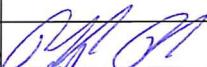
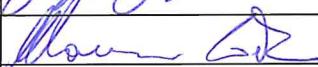
In aggiunta alla valutazione sulla Performance, viene di seguito valutata l'Esperienza Professionale che concorrerà per il 35% (vedi art. 24 CCDI normativo) sulla valutazione totale

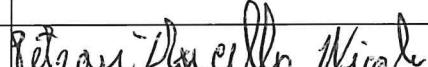
Valore massimo 35	Punteggio
Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 1 punto per ogni anno di anzianità nel profilo professionale maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita. Il numero massimo degli anni a cui attribuire i punti è di 15 anni.	

hwok P 81

SOTTOSCRIZIONE:**Luogo:** Verrone**Data:** 17/12/2024

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Lo Manto Nicoletta	
1. Responsabile servizio Personale	Cinzia Bossi	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. C.G.I.L. - FP	Roberto Panella	
2. C.I.S.L. - FP	Maurizio Costa	

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:		FIRMA
Petrassi Marcello Nicola		

Comune di Verrone

Preventivo
2024

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ
Risorse storiche

Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	18.502,24
--	------------------

Incrementi stabili soggetti al limite

Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	690,30
---	--------

Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	7.843,44
---	----------

Totale incrementi stabili (a)	8.533,74
--------------------------------------	-----------------

Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite

Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	531,83
---	--------

Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	748,80
--	--------

Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021	676,00
--	--------

Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	484,90
---	--------

Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	1.124,90
---	----------

Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	3.566,43
---	-----------------

DECURTAZIONI – a detrarre

Totale decurtazioni parte stabile (c)	0,00
--	-------------

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c)	27.035,98
---	------------------

I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)	30.602,41
--	------------------

RISORSE VARIABILI
Risorse variabili sottoposte al limite

Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022- Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, (anche potenziamento controllo Codice Strada)	13.637,15
---	-----------

Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	327,31
--	--------

Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	13.964,46
---	------------------

Risorse variabili NON sottoposte al limite

Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - compensi ISTAT	621,00
--	--------

Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	1.000,00
--	----------

Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	298,08
---	--------

Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	6,57
--	------

Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22% MONTE SALARI 2018. Riferito all'anno corrente	254,00
---	--------

Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	2.179,65
---	-----------------

II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	16.144,11
--	------------------

III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	46.746,52
---	------------------

DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI
Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010

Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	0,00
--	------

Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015

Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	0,00
---	------

Decurtazioni per rispetto limite

Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	0,00
--	------

IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)	41.000,44
--	------------------

V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)	46.746,52
--	------------------



 J.P.B.

FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999

Fondo straordinario stanziato	633,41
Fondo straordinario erogato	

TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017

RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016

Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	27.793,08
Indennità di Posizione e risultato PO	36.575,44
Fondo Straordinario 2016	633,41
Quota di incremento valore medio pro capite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016	7.843,44
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	72.845,37

RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2024

Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	41.000,44
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022	31.129,89
Fondo Straordinario anno corrente	633,41
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022	72.763,74

Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota integrazione EQ finanziate Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018

202,84

OK

RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022

P
B

Comune di Verrone	
UTILIZZO FONDO	2024
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	46.746,52
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	30.602,41
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	16.144,11

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE

	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE	15.490,94	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	4.704,39	
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	1.400,00	
Totale utilizzo risorse stabili (D)	21.595,33	
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	9.007,08	
Totale utilizzo progressioni	16.890,94	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2018)

Art. 70 ter CCNL 2018 - compensi ISTAT	621,00	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	1.000,00	
Totale utilizzo risorse vincolate (F)	1.621,00	

SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)

9.007,08

SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)

14.523,11

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	DI CUI FINANZIATE DA PARTE STABILE	DI CUI FINANZIATE DA PARTE VARIABILE
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	657,00	
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	16.000,00	5.922,20
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	4.191,31	4.191,31
Totale utilizzo altre indennità (H)	20.848,31	6.579,20
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	44.064,64	28.174,53
		15.890,11

VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	2.681,88	Le parti concordano che per l'anno 2024 - ai sensi dell'art. 7 c. 4 lett. v) del CCNL 2022 - di destinare parte delle economie del fondo elevate Qualificazioni anno 2024 ad incremento delle retribuzioni di risultato attualmente attribuite (pari al 25% della propria Ind. di posizione) dei titolari di E.Q. che hanno operato nel corso del 2024 per l'importo di € 2.681,88. Per l'anno 2024 si prevede di determinare nelle seguenti percentuali massime dell'indennità di risultato spettanti sull'indennità di posizione per i seguenti titolari di Elevate Qualificazioni: -Tecnico 38,00% -Ragioneria, Tributi, Personale 38,00% -Vigilanza e commercio 30,00%	2.427,88	254,00
---	-----------------	--	-----------------	---------------