



COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA
Provincia di Livorno

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 252 del 16/12/2022

Assessore Proponente: MAI DANIELE

**OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO INTEGRATIVO DECENTRATO
2019-2021 - PROROGA TECNICA PER L'ANNO 2022**

L'anno duemilaventidue addì sedici del mese di dicembre alle ore 13:45 nella Casa Comunale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente Legge Comunale e Provinciale, sono stati convocati oggi a seduta i componenti della Giunta Comunale, che nelle persone seguenti risultano presenti alla trattazione della proposta di deliberazione in oggetto:

MONTAUTI DAVIDE	SINDACO	Presente
PAOLINI CHIARA	VICE SINDACO	Assente
MAI DANIELE	ASSESSORE	Presente
PINI ILARIA	ASSESSORE	Assente
SPINETTI JACOPO	ASSESSORE	Presente

Presenti n. 3

Assenti n. 2

Partecipa il SEGRETARIO ROSSI ANTONELLA che provvede alla redazione del presente verbale.

Presiede la seduta, nella sua qualità di SINDACO, il Sig. MONTAUTI DAVIDE che dichiara aperta la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali – triennio 2016/2018;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n.233 del 18.12.2019 è stato approvato il contratto collettivo di lavoro integrativo decentrato per il triennio 2019/2021;
- in data 16 novembre 2022 l'Aran e i sindacati hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il triennio 2019-2021, relativo al personale del comparto funzioni locali;

Considerato che:

- il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2022 è stato costituito, per la parte stabile, con la determinazione dell'Area Finanziaria Tributaria n. 58 in data 12.12.2022;
- per la costituzione si è tenuto conto delle vecchie regole introdotte dal CCNL del 21/05/2018 e del nuovo CCLN sottoscritto il 16 novembre 2022;

Vista la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria alla proroga di un anno del contratto integrativo anni 2019-2021 predisposta dal Responsabile dell'Area Finanziaria Tributaria dell'Ente e dal Responsabile Area Amministrativa, conformemente al disposto della circolare del Ministero dell'economia e delle finanze Mef/Rgs n. 25/2012 riguardante gli schemi di "Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria ai contratti integrativi", allegata al presente atto;

Preso atto di quanto deciso dalla Delegazione trattante, secondo quanto risulta dal verbale della riunione del 23 novembre 2022, in merito all'effettuazione di una proroga tecnica del precedente contratto integrativo 2019-2021 per il solo anno 2022 in considerazione dei tempi ristretti per l'approvazione del nuovo contratto integrativo a seguito della recentissima sottoscrizione del 16 novembre 2022 del Contratto Collettivo Nazionale Comparto funzioni Locali;

Visto il parere favorevole espresso in data 28 novembre 2022 dal Revisore Unico dei Conti pervenuto al prot. 17515 del 07/12/2022 in merito alla proroga tecnica per il solo anno 2022 del contratto collettivo decentrato integrativo 2019-2021;

Evidenziata la necessità, contestualmente alla presa d'atto dell'accordo raggiunto sulla materia, di autorizzare, ai sensi dell'art. 4, 3° comma, del CCNL 2002/2005, la proroga per l'anno 2022 del contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa 2019-2021;

Acquisiti:

- i pareri di regolarità tecnica espressi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", dal Responsabile dell'Area Finanziaria Tributaria dell'Ente e dal Responsabile dell'Area Amministrativa;
- il parere di regolarità contabile espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", dal Responsabile dell'Area Finanziaria Tributaria dell'Ente;

All'unanimità dei voti espressi nelle forme di legge

DELIBERA

di prendere atto dell'intesa raggiunta dalla delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale in merito alla proroga per l'anno 2022 del contratto collettivo decentrato integrativo - Parte normativa triennio 2019-2021, la quale forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (allegato "A");

di prendere atto della Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria alla proroga di un anno del contratto integrativo anni 2019-2021 predisposta dal Responsabile dell'Area Finanziaria Tributaria dell'Ente e dal Responsabile Area Amministrativa aggiornata ai dati finanziari anno 2022 la quale forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (allegato "B");

di prendere atto del parere favorevole del Revisore Unico dei Conti del 28.11.2022 pervenuto al prot. 17515 del 07/12/2022 in merito alla proroga tecnica per il solo anno 2022 del contratto collettivo decentrato integrativo 2019-2021 e alla relativa sopra citata Relazione illustrativa e tecnico finanziaria (allegato "C");

di autorizzare la proroga tecnica per l'anno 2022 del contratto collettivo decentrato integrativo 2019-2021 (allegato "D");

di dichiarare – al fine di consentire la sottoscrizione definitiva del contratto in tempi rapidi – la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 34, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000, dando atto che a tal fine la votazione favorevole è stata unanime.



COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA
Provincia di Livorno

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

Verbale n. 66 del 16.12.2022

IL SINDACO
MONTAUTI DAVIDE

IL SEGRETARIO
ROSSI ANTONELLA



COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA

Regione Toscana

Provincia di Livorno



**CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE
DIPENDENTE**

Triennio 2019/2021



Handwritten signatures in purple and blue ink.

Handwritten signatures in blue ink.

Handwritten signature in purple ink.

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten initials 'sl' in blue ink.



Sommario



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 4 - Quantificazione delle risorse

Art. 5 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate

Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Art. 7 - Produttività e miglioramento dei servizi: corresponsione dei compensi correlati al merito e alla valutazione della performance organizzativa e individuale

Art. 8 - Maggiorazione del premio individuale

CAPO II - DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

Art. 9 - Principi generali

Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis CCNL

Art. 11 - Indennità di reperibilità

Art. 12 - Criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

Art. 13 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

Art. 14 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

CAPO III - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)

Art. 15 - Principi e criteri generali di accesso

Art. 16 - Criteri per le progressioni economiche orizzontali (PEO)

Art. 17 - Pubblicità e ricorsi

CAPO IV - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 18 - Criteri per il conferimento, la revoca e la pesatura delle posizioni organizzative

TITOLO III: ALTRI ISTITUTI OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

Art. 19 - Rapporti di lavoro a tempo parziale

Art. 20 - Orario di lavoro

Art. 21 - Elevazione limite massimo individuale del lavoro straordinario

Art. 22 - Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario medio settimanale

Art. 23 - Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 24 - Riflessi sulla qualità del lavoro delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi

Art. 25 - Personale Polizia Municipale indennità di funzione (ex art. 56 sexies)

ALLEGATI

ALLEGATO A - Prestazioni pericolose cui spetta l'indennità di rischio

ALLEGATO B - Scheda progressione economica all'interno della categoria

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato integrativo (CDI) si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia. Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 21/05/2018.
2. Esso avrà vigenza dal 1° gennaio 2019 salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CDI.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, così come possibili modifiche all'articolato normativo resesi necessarie, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Il presente CDI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.
6. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CDI i richiami ad articoli del CCNL si intendono riferiti a quello sottoscritto il 21.05.2018.

Art. 2

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 20 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3

Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale: in questo 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. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica 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.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 4

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.

Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 3.

2. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b del CCNL vengono stanziare come da determinazione di costituzione annuale del fondo per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel PEG. Trattandosi di risorse variabili l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento nonché il relativo ammontare.

3. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 6 del presente contratto integrativo.

Art. 5

Utilizzo del Fondo risorse decentrate

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
- e) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL;
- f) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3;
- g) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
- h) risorse da utilizzare per rimborsare risorse in relazione al personale comandato/trasferito per le gestioni associate.



Art. 6

Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le parti danno atto che fino alla data di sottoscrizione del presente accordo sono state applicate le disposizioni e gli istituti previsti nei CDI precedenti, prorogati in assenza di ulteriori contratti decentrati anche in quanto non in contrasto con i principi di cui al D.Lgs n°150/2009 e ss.mm.
2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con deliberazione della Giunta Comunale, previa certificazione della parte stabile da parte del responsabile dell'Area Finanziaria, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili", dalla parte relativa alle "risorse variabili" che sono rese disponibili dall'amministrazione nel bilancio di previsione e il cui utilizzo è subordinato alla conclusione della contrattazione decentrata tra le parti che ne definisce l'utilizzo. Le risorse variabili in particolare sono utilizzate per il finanziamento di istituti legati al riconoscimento delle professionalità ed al raggiungimento degli obiettivi.
3. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
 - b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
4. L'Organismo di Valutazione (OdV) presidia l'utilizzo omogeneo degli strumenti e dei meccanismi incentivanti nell'ambito più generale della verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Ente.

Art. 7

Produttività e miglioramento di servizi: corresponsione di compensi correlati al merito e alla valutazione della performance organizzativa e individuale

1. Le parti prendono atto che l'erogazione delle risorse del fondo, nello spirito della contrattazione collettiva, risulta strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è attuata in un'unica soluzione, successivamente alla verifica dei risultati parziali o totali raggiunti in coerenza con gli obiettivi specificatamente determinati in particolare all'interno degli strumenti programmatori dell'Ente (Bilancio previsionale e Dup, PEG/Pdo, Piano della Performance, etc.).

2. L'erogazione degli incentivi è strettamente correlata al sistema di valutazione annuale delle prestazioni del personale dipendente e viene effettuata sulla base dei criteri e delle modalità previste dal Regolamento per la valutazione delle performance vigente nell'anno di riferimento.
3. La valutazione avviene in particolare sulla base degli obiettivi annualmente definiti per l'attuazione di quelli riportati negli strumenti programmatori dell'Ente ed in particolare nel PEG e successivi atti, che comprende tutti gli obiettivi annuali di miglioramento dell'attività ordinaria e progettuali legati all'introduzione di innovazioni oltre agli indicatori delle attività ordinarie.
4. Almeno il 30% delle risorse disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 3 del CCNL, è utilizzato per l'incentivazione della performance individuale.

Art. 8

Maggiorazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito del vigente sistema di valutazione è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale (Art. 68, comma 2, lettera b del CCNL) attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, distribuito fra le categorie sulla base del numero dei dipendenti avente diritto alla performance individuale, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:
 - superiore valutazione media del triennio
 - in caso di parità fra due o più dipendenti avranno priorità coloro che non hanno ottenuto il beneficio l'anno precedente
 - maggiore anzianità di servizio nell'ente (nel caso di ulteriore parità)
3. Per l'individuazione di tale maggiorazione si prenderà come base di riferimento il totale delle risorse annualmente assegnate alla performance individuale (art. 68, comma 2, lettera b del CCNL).

CAPO II - DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ'

Art. 9

Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciute solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio, ad eccezione delle indennità di cui ai successivi articoli 12 e 13, che saranno decurtate solo in caso di malattia e riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del responsabile dell'Area.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CDI.



[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signature on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile di Area, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.

6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo 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, con le eccezioni di seguito specificate.

7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale dell'anno successivo.

Art. 10

Indennità condizioni di lavoro – art. 70 bis CCNL

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie.

3. L'indennità è riconosciuta negli importi indicati di seguito determinati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3, del CCNL ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.

4. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile dell'Area.

5. Le indennità di cui al presente articolo hanno decorrenza dalla sottoscrizione del presente CDI.

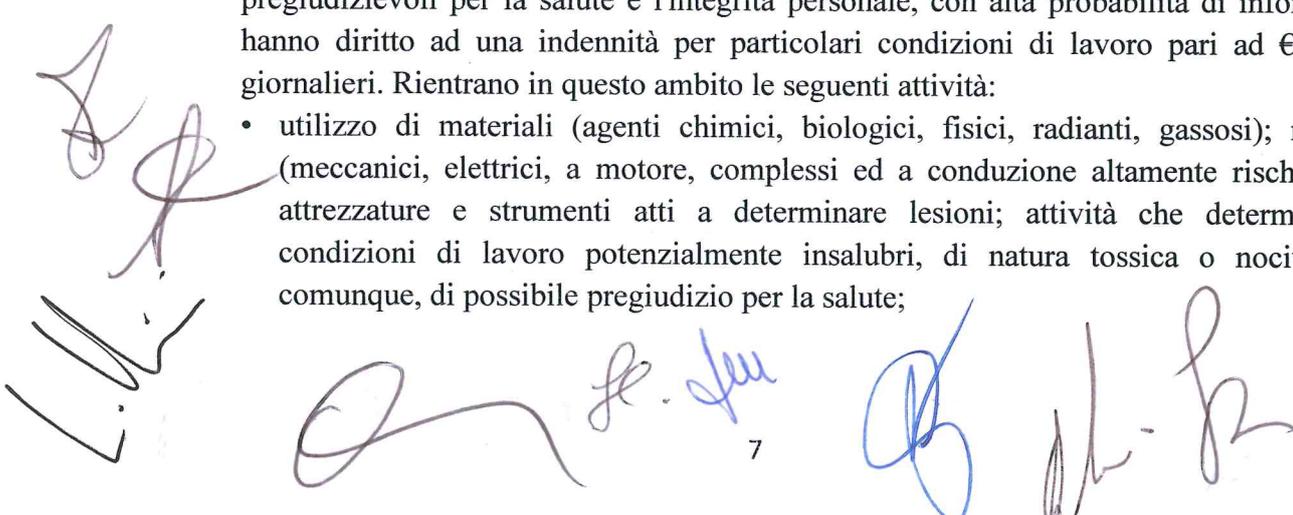
6. Il Responsabile dell'Area competente è tenuto alla tempestiva segnalazione di variazioni nelle mansioni rilevanti per la corresponsione dell'indennità in oggetto.

7. Le parti, considerato il contesto dimensionale, sociale e ambientale di riferimento, gli specifici settori di attività e l'effettiva incidenza di tali criteri nell'organizzazione dell'Ente, hanno definito come segue modalità e ambiti di applicazione dell'indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL:

a) Attività esposte a rischi

I dipendenti impiegati in attività che comportano diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, con alta probabilità di infortunio hanno diritto ad una indennità per particolari condizioni di lavoro pari ad € 1,50 giornalieri. Rientrano in questo ambito le seguenti attività:

- utilizzo di materiali (agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;



- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- attività di gestione delle emergenze in caso di allerta meteo.

Si stabilisce che la presente indennità sia erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio – che rappresenta una situazione o condizione lavorativa diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento – è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza. Le prestazioni di lavoro per il cui svolgimento compete l'indennità di rischio sono elencate nella tabella riportata nell'allegato "A".

b) Attività inerenti il maneggio valori

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori cassa, nominati agenti contabili e agenti riscuotitori dell'ente, con atto formale ai sensi del vigente regolamento di contabilità, viene riconosciuta una indennità pari a:

- euro **1,00** giornaliera a condizione che l'entità del maneggio sia uguale o superiore all'importo indicativo di 516,00 euro mensili;
- euro **1,10** giornaliera a condizione che l'entità del maneggio sia uguale o superiore all'importo indicativo di 1032,00 euro mensili;
- euro **1,60** giornaliera a condizione che l'entità del maneggio sia uguale o superiore all'importo indicativo di 1.550,00 euro mensili;

c) Attività disagiate particolari

Le parti individuano i seguenti fattori particolari e rilevanti di disagio:

la prestazione richiesta, per esigenze di funzionalità dei servizi e non rientrante nelle ordinarie prestazioni di lavoro, resa sempre in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, anche in orari festivi e fuori sede, per garantire esigenze di rappresentanza dell'ente in occasione di eventi o manifestazioni istituzionali.

Ai dipendenti che svolgono tale tipologia di attività – attualmente quella di gonfaloniere e necroforo – viene riconosciuta una indennità di € **4,00**.

L'indennità di cui al presente punto c) può essere attribuita ad altri dipendenti previo accordo in sede di delegazione trattante con indicazione delle risorse necessarie nell'ambito del rispetto del tetto di spesa del fondo determinato dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti al momento dell'assegnazione.

Art. 11

Indennità di reperibilità

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità e pronto intervento ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. Esso è remunerato con la somma di €. 10,33 in applicazione dell' art. 7, comma 4, lettera i del CCNL per 12 ore al giorno



[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signature on the right margin]

[Handwritten signatures at the bottom of the page]

3. Le aree di pronto intervento, per le quali potranno essere organizzati i turni di reperibilità del personale, sono così individuate: manutenzioni del patrimonio, gestione delle emergenze, servizi di stato civile.
4. All'organizzazione e al controllo sulla regolarità dello svolgimento degli orari provvederà il Responsabile con apposita nota da trasmettere all'Ufficio del Personale per la liquidazione, da effettuarsi di norma, nel mese successivo a quello interessato.
5. Nell'ambito delle aree così definite il personale coinvolto ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dal CCNL.
6. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità fino ad un massimo 6 (sei) volte in un mese;
7. Per quanto riguarda le modalità di espletamento della reperibilità si prevede:
- obbligo di reperibilità e, in caso di chiamata, obbligo del dipendente a entrare in servizio nel più breve tempo possibile e comunque entro e non oltre 30 minuti;
 - in caso di chiamata le ore lavorate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario e non sono pertanto remunerate con l'indennità di reperibilità;
 - per i periodi di reperibilità inferiori a 12 ore l'indennità di € 10,33 viene maggiorata del 10% e poi proporzionata alla durata del turno di reperibilità, che non può comunque essere inferiore a 4 ore;
 - il servizio viene organizzato tenendo conto in via prioritaria della disponibilità volontaria del personale;
 - il personale reperibile nel giorno di riposo settimanale ha diritto alla fruizione del riposo compensativo secondo le modalità previste dal vigente CCNL;
 - la reperibilità è incompatibile con le assenze quali ad esempio infortunio, malattia, permessi, ferie, congedi vari.

Art. 12

Criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

1. La situazione lavorativa che implica particolare responsabilità è caratterizzata da compiti specifici che comportano un livello di responsabilità del dipendente distintivo ed ulteriore rispetto a quello ordinario. Per far fronte a situazioni di questo tipo il CCNL, all'art. 70 quinquies, comma 1, individua la possibilità di erogare ai dipendenti "Indennità per specifiche responsabilità" per compensare l'esercizio di compiti che comportano tali responsabilità al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. Le indennità per il personale di categoria B, C e D di cui al presente articolo sono attribuite in dodicesimi proporzionali al periodo di copertura della posizione e, se riferite a rapporti di lavoro non a tempo pieno, vanno parametrize rispetto ad eventuali contratti part-time.
3. Le indennità sono attribuite dai Responsabili di Area con specifici atti formali, nell'ambito del presente contratto decentrato e dei contratti nazionali, attraverso l'informazione preventiva alle OOSS ed alla RSU che possono quindi richiedere il confronto sul rispetto dei requisiti e sulle motivazione della assegnazione.
4. Le parti concordano che le posizioni di particolare responsabilità individuabili sono le seguenti: responsabilità di servizio e di procedimenti di particolari complessità.

Ai soggetti individuati spetta un'indennità determinata e graduata in base ai criteri di pesatura che saranno determinati in uno specifico accordo di contrattazione decentrata sulla base delle risorse stabilite nella medesima sede di contrattazione.

5. I presenti criteri sono applicabili dalla data di approvazione del presente contratto.

Art. 13

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL sono erogabili indennità per un importo non superiore a € 350 lordi annui per compensare i seguenti aspetti:
 - le specifiche responsabilità del personale derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale;
 - compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
 - le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto del Responsabile del servizio e non compete ai funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
3. Le indennità di cui al presente articolo sono erogate mensilmente
4. I presenti criteri sono applicabili con decorrenza dalla data di approvazione del presente contratto.

Art. 14

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. I compensi previsti da disposizioni di legge (art. 68, comma 2, lettera g del CCNL) si riferiscono a:
 - a) Incentivazione del personale comunale impegnato nelle rilevazioni Istat
In occasione della definizione dell'ufficio censimento, l'eventuale personale comunale interessato dalla predetta attività può essere interessato dalla quota incentivante resa disponibile dall'Istat per l'ufficio censimento.
Il responsabile dell'ufficio censimento individua i dipendenti che svolgono operazioni censuarie nell'ambito della prestazione lavorativa e sulla base dei ruoli assegnati, stabilisce la ripartizione individuale della percentuale di cui al comma 1 dell'art. 68 del CCNL. L'atto di individuazione delle quote viene trasmesso alle OO.SS. per informazione preventiva ed eventuale confronto.
L'erogazione avviene a conclusione delle operazioni censuarie.
 - b) Incentivi per il supporto alle funzioni tecniche Art.113 del D.Lgs n°50/2016
L'attivazione degli incentivi per il supporto delle funzioni tecniche avviene sulla base di quanto definito dallo specifico regolamento comunale.
 - c) Piani di razionalizzazione
Entro il 31 marzo di ogni anno il Comune può adottare il piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento ai sensi dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del Decreto Legge 6/7/2011, n°98. I piani dovranno indicare la spesa sostenuta a



dec.

legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessata e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

Le eventuali economie effettivamente realizzate possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa. Di tale economia una percentuale sarà destinata all'erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del D.Lgs 27/10/2009, n°150 in particolare al personale direttamente coinvolto.

I risparmi conseguiti sono utilizzabili solo se a consuntivo è stato accertato, per ogni anno, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa e vengono realizzati i conseguenti risparmi.

d) Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n°449/1997

Tali risorse derivanti, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

CAPO III - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)

Art. 15

Principi e criteri generali di accesso

1. Il sistema di selezione per l'attribuzione della PEO nelle categorie è fondato sui principi di selettività, merito e gradualità. Il limite all'attribuzione della PEO per ciascuna selezione è costituito dalla disponibilità di risorse destinate a ciascun percorso di progressione.

2. Le PEO sono riconosciute, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, a una quota limitata di dipendenti e attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite (art.16, comma 3, del CCNL).

3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica (art. 16, commi 7 e 8 del CCNL).

4. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, comunque in misura non superiore, in ciascun anno di riferimento, al 50% dei dipendenti dell'ente.

5. In sede di accordo annuale potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.

6. Si individuano i seguenti requisiti di accesso alle PEO:

- a) essere in servizio presso il Comune di Campo nell'Elba da almeno 3 (tre) anni;
 - b) essere inquadrato nella posizione economica posseduta al momento della selezione da almeno 3 (tre) anni;
 - c) aver conseguito valutazioni superiori al punteggio di 40/60 secondo il sistema di valutazione in vigore negli ultimi tre anni;
 - d) non aver avuto sanzioni disciplinari pari o superiori alla multa, negli ultimi tre anni.
7. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno dodici mesi di servizio presso l'ente.

Art. 16

Criteri per le progressioni economiche orizzontali

1. Il sistema è regolato secondo le modalità esplicitate nella scheda riportata nell'allegato "B" del presente contratto (Criteri per la predisposizione della graduatoria del personale per le progressioni economiche orizzontali) per farne parte integrante e sostanziale.
2. Le valutazioni sulla crescita professionale, formulate dai Responsabili di Area o dall'Organismo di Valutazione (per i Responsabili di Area), prima della loro formalizzazione, possono essere oggetto di confronto in sede di Conferenza di Staff dei Responsabili al fine di garantire la coerenza applicativa e l'omogeneità del sistema di valutazione.
3. Il Responsabile dell'Ufficio Gestione del Personale procede all'approvazione delle graduatorie annuali per ciascuna delle categorie di appartenenza ed in base ai seguenti raggruppamenti di categorie: Categorie B, Categoria C, Categoria D, Categoria D con P.O.
4. In seguito all'attribuzione della progressione economica il punteggio del singolo dipendente viene azzerato.
5. Le valutazioni del personale proveniente per mobilità da altri Enti o in comando presso l'Unione, saranno riparametrate e rese congruenti con il sistema valutativo vigente nel Comune di Campo nell'Elba attraverso il confronto, ove possibile, degli indicatori di valutazione dei due sistemi.
6. L'attribuzione della progressione economica ai dipendenti che alla data della selezione hanno in corso di definizione un procedimento disciplinare viene sospesa fino a conclusione del procedimento.
7. Le risorse finanziarie, messe a disposizione per ciascun anno sul Fondo per le Progressioni economiche orizzontali, saranno quantificate ed attribuite a ciascuno dei gruppi di categorie A e B, C, D e D con P.O., in base a criteri, condivisi con le OO.SS, che tengano conto del diverso valore medio delle progressioni di ciascuna categoria e del numero dei dipendenti che vi appartengono.
8. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica e nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

Art. 17

Pubblicità e ricorsi

1. Dopo la loro approvazione le graduatorie di selezione sono rese note ai dipendenti mediante pubblicazione sul sito internet e saranno disponibili per la consultazione presso l'Ufficio del Personale per un periodo di almeno 15 giorni.



101 100 100 100 100

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Handwritten signatures in blue ink]

2. Entro 15 giorni dalla loro pubblicazione si potranno presentare richieste di revisione all' Organismo di Valutazione tramite l'Ufficio Gestione del Personale presentando memorie scritte.
3. Entro 30 giorni dal termine della pubblicazione della graduatoria l'Organismo di Valutazione, acquisiti gli atti e i dati della graduatoria e sentito ove ritenuto necessario i ricorrenti, può chiedere motivatamente al responsabile-valutatore una revisione delle valutazioni effettuate.
4. Gli esiti delle richieste di revisione sono comunicati ai ricorrenti a cura dell'Ufficio del Personale.

CAPO IV - TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 18

Criteri per il conferimento, la revoca e la pesatura delle posizioni organizzative.

1. I criteri che disciplinano il conferimento, la revoca e la pesatura delle P.O. sono stabiliti nel regolamento approvato dalla Giunta Comunale con la deliberazione n°110 del 17/05/2019.

TITOLO III - ALTRI ISTITUTI OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

Art. 19

Rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Il limite di rapporti a tempo parziale potrà superare soltanto in presenza di gravi e documentate esigenze familiari e comunque sempre tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il contingente del 25% della dotazione organica di ciascuna categoria, fino a un' ulteriore massimo 10%.

Art. 20

Elevazione limite massimo individuale del lavoro straordinario

1. Il limite massimo previsto dall'articolo 38 del CCNL 14.09.2000 delle centoottanta ore annue è teoricamente elevabile solo d'intesa con il lavoratore e previa richiesta motivata all'ente del responsabile di servizio coinvolto.

Art. 21

Elevazione arco temporale per il calcolo del limite orario medio settimanale

1. Le parti concordano che ad oggi non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle quarantotto ore settimanali medie di cui all'articolo 4, comma 4, del D.Lgs n°66/2003.

Art. 22

Salute e sicurezza sul lavoro

1. La parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi.
2. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

3. La parte sindacale si impegna a individuare e conseguentemente comunicare al datore di lavoro il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e a provvederne alla tempestiva sostituzione in tutti i casi di cessazione dall'incarico.

Art. 23

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

1. La materia sarà oggetto di approfondimento in occasione del momento annuale di verifica del contratto decentrato.
2. Le parti concordano già da adesso che in caso di attivazione di nuovi sistemi informatici le attività di formazione dovranno riguardare tutto il personale interessato dalla innovazione tecnologica e che, in caso di assenza dalle attività, i colleghi, su indicazione del dirigente, dovranno occuparsi di trasferire le conoscenze specificatamente acquisite.

Art. 24

Personale Polizia Municipale indennità di servizio esterno (ex art 56 quinquies)

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL compete al personale di Polizia locale che in via continuativa svolge servizi esterni di vigilanza, intesi come attività che si svolgono ordinariamente all'esterno con la sola eccezione degli eventuali adempimenti strettamente conseguenti.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
3. La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di Polizia Locale nel territorio del Comune di Campo nell'Elba, viene determinata in € 2,00 al giorno (eventualmente differenziabile per tipologia di servizio esterno commisurandola agli eventuali diversi livelli di disagio e rischio).
4. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Responsabile dell'Area.

Art. 25

Personale Polizia Municipale indennità di funzione (ex art. 56 sexies)

Le parti si riservano di determinare in sede di integrazione del presente CDI le specifiche indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies CCNL 2018 riconosciuto al personale di categoria C e D non titolare di Posizione Organizzativa appartenente al Servizio di Polizia locale incaricato in via continuativa di compiti di responsabilità.

Il presente CDI sostituisce qualsiasi altro contratto collettivo decentrato se non espressamente richiamato.



Handwritten signatures in black and blue ink, including a prominent signature in blue ink at the bottom center.

Campo nell'Elba, 20 DIC 2019



Per la delegazione di parte pubblica:

Dr. Antonella Rossi (Presidente)

Dr. Sandra Landi (Membro)

Dr. Stefano Servidei (Membro)

Per la delegazione di parte sindacale:

Dr. Stefano Catalucci (CISL)

Sig. Manuel Anselmi (CGIL)

Sig.ra Claudia Lupi (CSA-RAL)

Dr. Paola Mattera (RSU)

Sig. Sergio Santinelli (RSU)

Sig. Luigi Troccoli (RSU)

(Art. 10)

PRESTAZIONI DI LAVORO PER IL CUI SVOLGIMENTO COMPETE L'INDENNITÀ DI RISCHIO	
<i>Prestazioni lavorative di:</i>	<i>esemplificazione dell'attività (rischio)</i>
- Addetto alla segnaletica stradale	Collocamento e rifacimento segnaletica stradale
- Asfaltatore	Asfaltatura e manutenzione stradale
- Autista	Conducente di automezzi, mezzi pesanti e autobus
- Elettricista	Manutenzione e installazione impianti elettrici
- Fabbro	Taglio metalli, saldature e simili
- Facchino	Movimentazione e traslochi di carichi pesanti
- Falegname	Lavorazione del legno con strumenti meccanici e manuali
- Giardiniere	Taglio erba, potatura piante, sistemazione aree verdi e simile
- Idraulico	Manutenzione e installazione di impianti idraulici e termo-idraulici
- Imbianchino	Imbiancatura, verniciatura e simili
- Magazziniere	Movimentazione carichi pesanti
- Muratore	Lavori di muratura e simili
- Meccanico	Riparazione e manutenzione di automezzi
- Cuoco	Contatto con apparecchiature termiche e utilizzo attrezzature potenzialmente pericolose
Dette attività devono essere svolte in maniera principale e non occasionale.	



Handwritten signatures in black and blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones in the center and right.

(Art.16)

Criteri per la predisposizione della graduatoria del personale per le progressioni economiche orizzontali stabiliti nella riunione della Delegazione Trattante del 31/05/2017

<i>criteri di valutazione</i>	<i>pesatura massima (%)</i>
Scheda di valutazione performance individuale	70
Anzianità di servizio	15
Responsabilità	10
Posizione economica inferiore	* come indicato nella tabella sottostante

***Tabella**

<i>cat. B</i>	<i>punteggio</i>	<i>cat. C</i>	<i>punteggio</i>	<i>cat. D</i>	<i>punteggio</i>
<i>B 1</i>	4,29	<i>C 1</i>	4,00	<i>D 1</i>	4,17
<i>B 2</i>	3,58	<i>C 2</i>	3,00	<i>D 2</i>	3,34
<i>B 3</i>	2,87	<i>C 3</i>	2,00	<i>D 3</i>	2,50
<i>B 4</i>	2,15	<i>C 4</i>	1,00	<i>D 4</i>	1,67
<i>B 5</i>	1,44	<i>C 5</i>	0,20	<i>D 5</i>	0,84
<i>B 6</i>	0,73	<i>C 6</i>	-	<i>D 6</i>	0,16
<i>B 7</i>	0,14			<i>D 7</i>	-
<i>B 8</i>	-				

Il punteggio verrà attribuito a ciascun dipendente in maniera proporzionale



Handwritten signatures and initials in black and blue ink.



Handwritten signatures in black and blue ink, including a large signature at the bottom left and several smaller ones scattered across the lower half of the page.



COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA
Provincia di Livorno

Verbale nr. 21 del 28/11/2022

OGGETTO: PARERE SULLA RELAZIONE ILLUSTRATIVA E SULLA RELAZIONE TECNICO

FINANZIARIA ALLA PROROGA DI UN ANNO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO ANNI 2019-2021

Il sottoscritto Dott. Andrea Giannini, revisore dei conti del Comune di Campo nell'Elba (LI), esaminato il materiale, inviato a mezzo posta elettronica ordinaria il 23/11/2022, relativo a:

- 1) Verbale RSU del 23/11/2022;
- 2) Relazione Illustrativa alla proroga del Contratto Decentrato integrativo anni 2019-2021;
- 3) Relazione Tecnico-Finanziaria alla proroga del Contratto Decentrato integrativo anni 2019-2021.

VISTO

- l'art. 239 del D.Lgs. n. 267/2000 (T.U.E.L), in materia di funzioni dell'organo di revisione;
- il D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.,
- la circolare Mef/Rgs n. 25/2012 riguardante gli schemi di "Relazione illustrativa e Relazione tecnico finanziaria ai contratti integrativi;
- il D.L.gs. 150/2009.

CONSTATATO

- che nel Comune di Campo nell'Elba è stato adottato il PEG - Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. per l'anno 2022;
- che è stato assolto in tale Ente l'obbligo di pubblicazione sui siti istituzionali previsti dal D.lgs. 150/2009 e dal D.lgs. n. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016;

VISTI

- il contenuto del verbale RSU del 23/11/2022;
- i contenuti delle Relazioni illustrativa e tecnico finanziaria di corredo al verbale RSU, previsti dal citato art. 40 D.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 8, c.6 del CCNL 21/05/2018;
- le previsioni di tale disposto normativo secondo cui tale documentazione deve essere certificata dai Revisori ai fini della loro piena efficacia ed esecutività e dunque in via preventiva rispetto alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo;

CONSIDERATO CHE

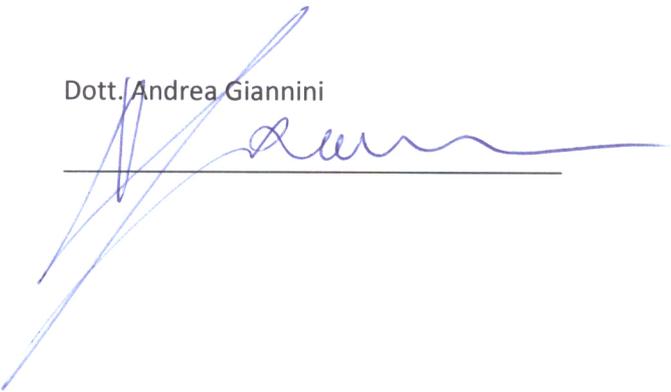
- in data 16/11/2022 è stato approvato il nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2022 e, visti i tempi ristretti, non è possibile procedere con l'approvazione di un nuovo contratto decentrato integrativo per il triennio successivo entro il 2022, viene deciso all'unanimità di effettuare una proroga tecnica del precedente per il solo anno 2022.

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

per quanto di sua competenza, in relazione a quanto sopra esaminato.

Prato, 28/11/2022

Dott. Andrea Giannini





COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA

Regione Toscana

Provincia di Livorno

Addì **venerdì 23 novembre 2022** alle ore 11:00 presso la Residenza Comunale sono presenti:

- per la Delegazione parte Pubblica:

- Dr. Antonella Rossi – Segretario Comunale e Presidente Delegato
- Dr. Stefano Servidei – membro
- D.ssa Sandra Landi – membro

- per la Rappresentativa Sindacale Unitaria (RSU):

- CGIL – Sig. Giancarlo Baldetti
- CISL – Sig. Sergio Santinelli
- CIGIL – Sig. Francesco Troccoli

- per la delegazione di parte Sindacale:

- Organizzazione Sindacale Territoriale (CISL/FP) – Dr. Stefano Catalucci
(tramite collegamento rete telefonica)
- Organizzazione Sindacale Territoriale (CGIL/FP) – Sig. Manuel Anselmi
(tramite collegamento rete telefonica)
- Dirigente Sindacale RSA Regioni autonomie locali – Sig.ra Claudia Lupi.

Ordine del giorno:

1 – Contratto decentrato integrativo del Comune di Campo nell'Elba – proroga per l'anno 2022.

Considerato che in data 16.11.2022 è stato approvato il nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2022 e visti i tempi ristretti non è possibile procedere con l'approvazione di un nuovo contratto decentrato integrativo per il triennio successivo al precedente 2022-2024 entro il 2022, viene deciso all'unanimità di effettuare una proroga tecnica del precedente per il solo anno 2022. In questo modo nell'anno 2023 si potrà elaborare e approvare il nuovo Cdi sulla base delle disposizioni e regole presenti nel CCNL 2019-2022.

L.C.S.

Dr. Rossi Antonella

Dr. Servidei Stefano

D.ssa. Sandra Landi

Sig. Giancarlo Baldetti

Sig. Santinelli Sergio

Sig. Francesco Troccoli

Sig.ra Lupi Claudia

Sig. Anselmi Manuel

Dr. Catalucci Stefano

COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA
Provincia di Livorno

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
alla proroga di un anno del contratto integrativo anni 2019-2021
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

A dicembre 2019 è stato approvato il contratto integrativo normativo per il triennio 2019-2021. Nella riunione in data 23.11.2022 fra la delegazione di parte pubblica e le organizzazioni sindacali è stato deciso di prorogare di un anno la vigenza del contratto integrativo dal momento che nel mese di novembre 2022 è stato approvato il nuovo contratto nazionale di lavoro e quindi sulla base di quest'ultimo, nell'anno 2023 si procederà ad approvare il nuovo. La presente relazione illustrativa, quindi, viene redatta ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali integrate con quanto disposto dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'economia e delle finanze per la proroga di un anno del contratto integrativo 2019/2021.

1.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	
Periodo temporale di vigenza		Anni 2019/2021 e 2022
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Segretario Comunale, Presidente • Responsabile Area Finanziaria Tributaria, Componente • Responsabile Area Amministrativa, Componente <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> • CISL • CGIL <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> • CISL • CGIL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Risorse e premialità</p> <p>b) Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse</p> <p>c) Progressione economica orizzontale</p> <p>d) Compensi relativi a prestazioni disagiate e particolari responsabilità</p> <p>e) Compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge</p> <p>f) Premio efficienza</p> <p>g) Disposizioni per particolari tipi di lavoro</p>
dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 7/12/2022
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. ○ L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 239 del 21.12.2010 e successivamente integrato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 94 del 06.08.2013</p>
		<p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 63 del 06.05.2014 ed aggiornato ed integrato ogni anno</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il relativo stato di attuazione; b) il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10 del D.Lgs. n.150/09; c) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti; d) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti; e) il nominativo ed il curriculum dell'Organismo di Valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance di cui all'articolo 14; f) i curricula dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo; g) le retribuzioni dei titolari di posizioni organizzative, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato; h) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo; i) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.
<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009</p>		
<p>Eventuali osservazioni</p>		

1.2 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede (indicare le materie oggetto di contrattazione):

1. Risorse e premialità (CCNL 01.04.1999, D.Lgs. n.150/09, D.Lgs. n.141/11)

2. Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse (CCNL 01.04.1999, D.Lgs. n.150/09, D.Lgs. n.141/11)
 3. Progressione economica orizzontale (art.5 CCNL 01.04.1999, D.Lgs. n.150/09)
 4. Compensi relativi a prestazioni disagiate e particolari responsabilità (art.17 comma 2 lettera f, art. 36 e art.37 del CCNL 01.04.1999)
 5. Compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge (art.15 comma 1 lettere d e k del CCNL 01.04.1999, art.16 comma 5 del D.L. n.98/11)
 6. Premio efficienza
 7. Disposizioni per particolari tipi di lavoro (art.1, art.3 e art.19 del CCNL 01.04.1999)
- b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate come di seguito:

- **INDENNITA':**

INDENNITA': INDENNITA' DI CONDIZIONI DI LAVORO

- *descrizione: unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e implicanti il maneggio di valori.*
- *Importo massimo previsto nel fondo NON PREVISTO*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 70-bis CCNL 21/5/2018*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Articolo 10*
- *criteri di attribuzione: E' erogata al personale che svolge: a) Attività esposte a rischi= € 1,50 giornalieri – b) Attività inserenti il maneggio valori= euro 1,00 giornaliera a condizione che l'entità del maneggio sia uguale o superiore all'importo indicativo di 516,00 euro mensili; euro 1,10 giornaliera a condizione che l'entità del maneggio sia uguale o superiore all'importo indicativo di 1032,00 euro mensili; euro 1,60 giornaliera a condizione che l'entità del maneggio sia uguale o superiore all'importo indicativo di 1.550,00 euro mensili; c) Attività disagiate particolari= indennità di € 4,00*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: Indennizzare il rischio per condizioni particolari di lavoro del personale*

INDENNITA': REPERIBILITA'

- *descrizione: Reperibilità oraria per pronto intervento al di fuori del servizio ordinario*
- *Importo massimo previsto nel fondo NON PREVISTO*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 24 CCNL 21/5/2018*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Art.11*
- *criteri di attribuzione: E' erogata al personale per la copertura del servizio a chiamata per urgenze nelle ore non previste dall'orario di lavoro per manutenzioni del patrimonio, gestione delle emergenze, servizi di stato civile.*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: Maggior efficienza del servizio*

INDENNITA': SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- *descrizione: Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 0,00 per il 2019*
- *Riferimento alla norma del CCNL: 70-quinques e 56 sexies CCNL 21/5/2018*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Articolo 12 e 25*

- *criteri di attribuzione:* Le indennità sono attribuite dai Responsabili di Area con specifici atti formali, nell'ambito del presente contratto decentrato e dei contratti nazionali, attraverso l'informazione preventiva alle OOSS ed alla RSU che possono quindi richiedere il confronto sul rispetto dei requisiti e sulle motivazioni della assegnazione. **Per il Personale Polizia Municipale indennità di funzione (ex art. 56 sexies)** le parti si riservano di determinare in sede di integrazione del presente CDI le specifiche indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies CCNL 2018 riconosciuto al personale di categoria C e D non titolare di Posizione Organizzativa appartenente al Servizio di Polizia locale incaricato in via continuativa di compiti di responsabilità.
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività:* Migliore efficienza dell'attività lavorativa

INDENNITA': ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- *descrizione:* Compenso per specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche le specifiche responsabilità del personale derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale - compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico - le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile - le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori. L'importo massimo del compenso è definito in € 350 annui lordi.
- *Importo massimo previsto nel fondo € 700,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: 70-quinques, comma 2 CCNL 21/5/2018*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Articolo 13*
- *criteri di attribuzione:* E'erogata al personale dell'Ufficio Anagrafe – Stato Civile per le responsabilità della specifica attività
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività:* Migliore efficienza dell'ufficio per rapporti diretti con gli utenti

INDENNITA': COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

- *descrizione:* compensi previsti da disposizioni di legge (art. 68, comma 2, lettera g del CCNL)
- *Importo massimo previsto nel fondo NON PREVISTO*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 68 comma 2 CCNL 21/5/2018*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Articolo 14*
- *criteri di attribuzione:* a) Incentivazione del personale comunale impegnato nelle rilevazioni Istat - b) Incentivi per il supporto alle funzioni tecniche Art.113 del D.Lgs n°50/2016 - c) Piani di razionalizzazione - d) Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n°449/1997
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività:* Erogazione ulteriori servizi

INDENNITA': PERSONALE POLIZIA MUNICIPALE – INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO

- *descrizione:* compensi previsti dall'art.56 quinquies del nuovo CCNL
- *Importo massimo previsto nel fondo NON PREVISTO*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 56 quinquies CCNL 21/5/2018*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: Articolo 24*
- *criteri di attribuzione:* L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL compete al personale di Polizia locale che in via continuativa svolge servizi esterni di vigilanza, intesi come attività che si svolgono ordinariamente all'esterno con la sola eccezione degli eventuali adempimenti strettamente conseguenti. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. L'importo giornaliero è pari a €2,00
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività:* Miglioramento dei servizi esterni nel territorio

- ALTRE DESTINAZIONI:

SPONSORIZZAZIONI

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività:* trattasi di servizi aggiuntivi, finanziati da terzi _____
- *Importo € 0 per l'anno 2019*
- *Riferimento alla norma del CCNL:* _____
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale:* _____
- *criteri di remunerazione:* _____

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento determina l'abrogazione del precedente.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 239 del 21.12.2010, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Maggiorazione del premio individuale (Art.8 del CCID). Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito del vigente sistema di valutazione è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale (Art. 68, comma 2, lettera b del CCNL) attribuiti al personale valutato positivamente.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCDI 2019/2021, possono essere così riassunti:

1. Il sistema di selezione per l'attribuzione della PEO nelle categorie è fondato sui principi di selettività, merito e gradualità. Il limite all'attribuzione della PEO per ciascuna selezione è costituito dalla disponibilità di risorse destinate a ciascun percorso di progressione.

2. Le PEO sono riconosciute, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, a una quota limitata di dipendenti e attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite (art.16, comma 3, del CCNL).

3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica (art. 16, commi 7 e 8 del CCNL).

4. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti,

comunque in misura non superiore, in ciascun anno di riferimento, al 50% dei dipendenti dell'ente.

5. In sede di accordo annuale potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.

6. Si individuano i seguenti requisiti di accesso alle PEO:

- a) essere in servizio presso il Comune di Campo nell'Elba da almeno 3 (tre) anni;
- b) essere inquadrato nella posizione economica posseduta al momento della selezione da almeno 3 (tre) anni;
- c) aver conseguito valutazioni superiori al punteggio di 40/60 secondo il sistema di valutazione in vigore negli ultimi tre anni;
- d) non aver avuto sanzioni disciplinari pari o superiori alla multa, negli ultimi tre anni.

7. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno dodici mesi di servizio presso l'ente.

- f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

- g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022, è stato calcolato sulla base degli adeguamenti contrattuali dell'ultimo CCNL con determinazione dell'Area Finanziaria 58 del 12/12/2022, per un totale di Euro **143.307,75** in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

COSTITUZIONE E VERIFICA DEI LIMITI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA		
DESCRIZIONE		2022
art.1	Risorse stabili	
	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 2018-20)	131.491,00
	a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019	2.912,00
	b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;	2.268,11
	c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;	0,00
	d) - di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001	0,00
a)	e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;	0,00
	f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito; - SOLO REGIONI	0,00
	g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;	0,00
b)	b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 6;	2.957,50
c)	c) risorse stanziate dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;	0,00
d)	d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.	721,64
	1-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3.	0,00
TOTALE RISORSE STABILI		140.350,25

Sezione I - Risorse stabili

La parte stabile quantificata risulta essere **€140.350,25**.

art.2 Risorse variabili soggette al limite		
	a) - delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001	0,00
	b) - della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98	0,00
	c) - delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;	0,00
	d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;	0,00
	e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;	0,00
a)	f) - delle risorse di cui all'art.54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati- (quota parte del rimborso spese per ogni notificazione)	0,00
	g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;	0,00
	h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4;	0,00
	i) - di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b).	0,00
	j) - di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;	0,00
	k) - delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies.	0,00
b)	b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;	0,00
c)	c) 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, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 56 quater comma 1 lettera c) del CCNL 21.05.2018; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n. 219/2016;	0,00
d)	d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999;	0,00
	DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	0,00
	<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>	-
Risorse variabili NON soggette al limite		
art.3	In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018.	0,00
	Art. 67 comma 2 Lett. C CCNL 21.5.2018 - Incentivi funzioni tecniche	0,00
	UNA TANTUM COME DA PARTE B RISORSE STABILI - b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 6; - SOLO ANNO 2022 COME RESIDUO 2021 NON LIQUIDATO PER AVVENUTA APPROVAZIONE DEL CCNL NEL 2022	2.957,50
		0,00
		0,00
		0,00
		0,00
		0,00
	<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	2.957,50
	TOTALE RISORSE VARIABILI	2.957,50

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili soggette al limite, che alimentano il fondo per l'anno 2022, non possono essere attivate nell'anno per il rispetto dei limiti dell'anno precedente 2018, risultano pertanto pari a €0,00 e perché nell'anno 2022 il valore dell'ADEGUAMENTO LIMITE TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO SUL PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018 di cui all'articolo 33, comma 2, del DI 34/2019 sui limiti al fondo delle risorse decentrate risulta negativo come da prospetto.

Sezione III Risorse variabili non soggette al limite.

In questa sezione sono indicate le somme destinate alla contrattazione integrativa che però non sono soggette ai limiti di spesa indicati dalla normativa vigente. E' presente la somma di €2.957,50 come risorsa variabile non soggetta al limite una tantum obbligatoria di cui al comma 5 art.79 dello stesso CCNL derivante dalla decorrenza anticipata dal 1.1.2021 e quindi relativa all'annualità 2021;

COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA - (Livorno)

ADEGUAMENTO LIMITE TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO SUL PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018			2022										
LIMITE DI CUI all'articolo 33, comma 2, del DI 34/2019 sui limiti al fondo delle risorse decentrate													
	FONDO	PEO	TOTALE										
	131.491,00	47.965,72	179.456,72										
<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td style="text-align: center;">DIPENDENTI AL 31.12 2018</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">33,33</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">DIPENDENTI 2022</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">32,17</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">DIFFERENZA</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">-1,17</td></tr> </table>	DIPENDENTI AL 31.12 2018	33,33	DIPENDENTI 2022	32,17	DIFFERENZA	-1,17		Valore TOTALE Valore medio Fondo Valore medio P.O.	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td style="text-align: center;">Valore pro-capite Fondo</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">5.383,70</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">3.944,73</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">1.438,97</td></tr> </table>	Valore pro-capite Fondo	5.383,70	3.944,73	1.438,97
DIPENDENTI AL 31.12 2018													
33,33													
DIPENDENTI 2022													
32,17													
DIFFERENZA													
-1,17													
Valore pro-capite Fondo													
5.383,70													
3.944,73													
1.438,97													
			Incremento unità personale										
ADEGUAMENTO LIMITE TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO SUL 2018													
		Adeguamento TOTALE	-										
		Adeguamento Fondo	-										
		Adeguamento P.O.	-										
	FONDO	PEO	TOTALE										
	131.491,00	47.965,72	179.456,72										
		LIMITE	2022										
			Totale										
		173.175,73	179.456,72										

Fondo posizione Organizzative.

Il fondo per il riconoscimento dell'indennità di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative è di €.60.000,00.

Fondo degli Straordinari.

Il fondo per gli straordinari è di €.5.102,78.

Fondo del Segretario Comunale.

Il fondo del Segretario Comunale è di €.11.385,90.

Sezione III - Decurtazioni del fondo

Per il 2022 non sono presenti decurtazioni del fondo.

Sezione IV- Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione:

Sezione V- Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione :

	2022
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	140.350,25
TOTALE RISORSE VARIABILI	2.957,50
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE STRAORDINARI	60.000,00
FONDO SEGRETARIO (posizione-mag. Posizione-galleggiamento)	5.102,78
TOTALE FONDO	11.385,90
a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2016, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019	-2.912,00
b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;	-2.268,11
b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/8/2021, si applica quanto previsto al comma 6;	-2.957,50
d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.	-721,64
Differenze e spazio fra Posizione Organizzative 2016 e quelle annuali attuali - Già finanziate nel 2019 con riduzione capacità assunzionali (GM n.149 del 16/7/2019)	-12.034,28
Differenze su contratto Segretario calcolate a seguito nuovo contratto pagato nel 2021	-802,28
Risorse variabili NON soggette al limite	-2.957,50
TOTALI NON SOGGETTE AL LIMITE	-24.653,31
TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	195.143,12
LIMITE (ricalcolato sulla base del personale in servizio) + straordinari+ Segretario	200.788,50
Differenza	-5.645,38
Rispetto SI/NO	SI

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni indicate come **Voci spesa fisse** nella tabella seguente "Ripartizione Fondo".

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni di alcune delle risorse denominate **ALTRE VOCI SPESA** nella tabella seguente "Ripartizione Fondo".

Le somme suddette costituiscono tutti gli istituti fissi e variabili ricorrenti che sono tutti finanziati con la parte stabile del fondo (per il 2022 non è prevista l'attivazione della parte variabile soggetta al limite) e destinati anche dalla contrattazione decentrata.

Sezione III - Destinazione ancora da regolare

La voce presuntivamente rimanente da regolare in sede previsionale per il 2022 è pari a € 25.940,41, tuttavia sarà quantificata definitivamente a fine anno nell'ambito dei calcoli consuntivi di utilizzo effettivo delle risorse per gli istituti contrattuali già previsti. A tale importo sarà sottratto il risparmio per il recupero somme per malattia dei dipendenti ai sensi del D.l. 112/2008. La somma così definita, in base agli accordi tra la delegazione di parte pubblica e quella sindacale, viene destinata al riconoscimento di specifiche responsabilità per €5.000,00 e della produttività individuale (riunione del 2/12/2022). Nel 2022 sono state effettuate progressioni economiche.

Tabella

Ripartizione Fondo	
FONDO COMPLESSIVO	2022
CARATTERISTICA DELLE RISORSE	Totale
stabili	140.350,25
variabili	2.957,50
Totale complessivo	143.307,75
Voci spesa fisse	
Progressione Orizzontale già in pagamento	66.313,65
Eventuali nuove progressioni orizzontali	-
Indennità di comparto carico fondo	18.194,29
Totale voci fisse	84.507,94
Verifica compatibilità di spesa - art. 33, c.5 e art. 34, c.1	OK
ALTRE VOCI SPESA	
Indennità di Rischio	3.237,00
Specifiche Responsabilità	5.000,00
Indennità Turno	19.640,00
Altri istituti	
Indennità Reperibilità	8.456,00
Condizioni Lavoro - Maneggio Valori	734,40
Ulteriori specifiche Responsabilità	600,00
Indennità posizione organizzativa e risultato (nei soli Enti con dirigenza)	
Altra voce (Ind. Coordinamento)	-
Condizioni Lavoro - attività disagiate particolari	192,00
Totale voci spesa	37.859,40
Art.67 c.2 Lett.c CCNL 2018 (Progettazioni int.)	-
DETRAZIONE RECUPERO MALATTIE	0,00
Restano a disposizione per produttività generale	20.940,41

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I)	€.84.507,94
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	€.37.859,40
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	€.20.940,41
TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	€.143.307,75

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- *Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 84.507,94 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 140.350,25. Per l'anno 2022 all'interno del fondo è presente anche la somma di €2.957,50 come risorsa variabile non soggetta al limite una tantum obbligatoria di cui al comma 5 art.79 dello stesso CCNL derivante dalla decorrenza anticipata dal 1.1.2021 e quindi relativa all'annualità 2021. Il fondo complessivamente 2022 è definito in **€.143.307,75**

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n.239 del 21.12.2010, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione/O.I.V. avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali).*

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede a regime nuove progressioni economiche annuali percentualmente rispetto alla dotazione del personale e pertanto quando realizzate è rispettato il principio di selettività.

MODULO III – Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato degli anni precedenti

Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per contrattazione integrativa sottoposta a certificazione:

Modulo IV - Compatibilità economico - finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

Destinazione risorse contrattazione Integrativa

DESCRIZIONE	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	Consuntiva	Previsionale								
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	18.770	17.865	17.175	18.257,49	18.034,59	15.922,74	19.005,82	17.580,94	17.007,59	18.194,29
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	51.528	51.218	50.682	48.007,87	52.723,05	52.398,48	53.811,94	50.093,88	45.542,57	60.313,65
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ PROFESSIONALITÀ	1.941	1.722	900	600,00	600,00	600,00	1.107,92	1.170,25	8.100,59	5.734,40
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE	10.054	18.248	20.081	18.620,50	17.614,68	16.807,16	23.616,59	23.830,13	21.104,09	32.125,00
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PROGRESSIONI ORIZZONTALI PREVISTE	-	-	-	-	-	5.181,55	-	-	8.868,05	-
POSIZIONI ORGANIZZATIVE PREVISTE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PRODUTTIVITÀ/ PERFORMANCE COLLETTIVA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PRODUTTIVITÀ/ PERFORMANCE INDIVIDUALE	41.194	43.289	43.629	40.010,19	44.023,00	42.700,17	40.053,50	43.814,53	38.708,47	50.240
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	6.530	5.894	3.001	-	-	-	5.438,23	-	1.055,05	-
Totale destinazioni contrattate dal CI di riferimento	138.718	138.036	138.067	131.165,32	130.997,08	132.678,08	141.924,00	136.474,74	137.834,34	143.907,34
RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ACCANTONAMENTO ART. 32 C. 7 CCNL 2002-08 (ALTE PROFESSIONALITÀ)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale destinazioni ancora da regolare	-									
RECUPERO SOMME RISPARMIO MALATTIA	678	520	278	325,68	485,82	436,93	183	198	82	-
TOTALE RISORSE DESTINATE	138.718,28	138.036,00	138.067,30	131.165,32	130.997,08	132.678,08	141.924,00	136.474,74	137.834,34	143.907,34

Verifica copertura complessiva utilizzi

-	0,01	-	-	-	-	-	-	-	-	0
---	------	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Verifica copertura risorse stabili per utilizzi stabili

53.688,90	80.152,11	53.137,41	66.586,64	62.732,49	69.520,32	69.642,49	69.020,29	64.191,91	65.842,31
-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II. In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa:

Descrizione/Aree	Capitoli su cui sono imputate le progressioni economiche
OO.EE	101010101000
SEGRETERIA	101020101000
RAGIONERIA	101030101000
TRIBUTI	101040101000
TECNICO	101060101000
ANAGRAFE	101070101000
VIGILANZA	103010101000
SCUOLA	104050101000
COMMERCIO	111050101000

Descrizione/Aree	Capitoli su cui è stanziato il Fondo di Comparto
Fondo Rimaneza	101080110000 - Fondo

Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo.

Il totale del fondo delle risorse decentrate anno 2022, rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente e dal CCNL di riferimento, trova copertura finanziaria nel bilancio di previsione, sia per quanto riguarda gli emolumenti lordi, sia per le somme per oneri riflessi ed IRAP.

La previsione di spesa delle progressioni orizzontali trova copertura nei capitoli specifici di spesa delle rispettive funzioni come parte stipendiale fissa, gli stessi indicati nella precedente sezione 4 e nei corrispondenti capitoli per Oneri Previdenziali e IRAP, mentre la restante parte del fondo è stanziata in Bilancio come segue:

Capitolo 1010801100 per €.90.000,00 – Fondo di Comparto

Capitolo 1010801120 per €.22.000,00 – Oneri riflessi sul Fondo di Comparto

Capitolo 1010807120 per €. 8.000,00 – IRAP sul Fondo di comparto

Le voci di spesa relative al fondo in esame sono garantite da voci di entrata corrente del bilancio dell'Ente.

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA



D.ssa Sandra LANDI
Sandra Landi

IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA TRIBUTARIA

Dr. Stefano SERVIDEL
Stefano Servidel



COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA
Provincia di Livorno

Proposta N. 2022 / 2141
AREA AMMINISTRATIVA

OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO INTEGRATIVO DECENTRATO
2019-2021 - PROROGA TECNICA PER L'ANNO 2022

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Per i fini previsti dall'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere FAVOREVOLE in merito alla regolarità tecnica.

Lì, 15/12/2022

IL DIRIGENTE
LANDI SANDRA
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA
Provincia di Livorno

Proposta N. 2022 / 2141
AREA AMMINISTRATIVA

OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO INTEGRATIVO DECENTRATO
2019-2021 - PROROGA TECNICA PER L'ANNO 2022

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA CONCOMITANTE

Per i fini previsti dall'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere FAVOREVOLE in merito alla regolarità tecnica concomitante.

Lì, 15/12/2022

IL DIRIGENTE
SERVIDEI STEFANO
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA
Provincia di Livorno

Proposta N. 2022 / 2141
AREA AMMINISTRATIVA

OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO INTEGRATIVO DECENTRATO
2019-2021 - PROROGA TECNICA PER L'ANNO 2022

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Per i fini previsti dall'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere FAVOREVOLE in merito alla regolarità contabile.

Lì, 15/12/2022

IL DIRIGENTE
SERVIDEI STEFANO
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE DI CAMPO NELL'ELBA
Provincia di Livorno

Deliberazione di Giunta Comunale N. 252 del 16/12/2022

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si dichiara la regolare pubblicazione della presente deliberazione all'Albo Pretorio on-line di questo Comune a partire dal 30/12/2022 per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del D.lgs. 18.08.2000 n. 267 e la contestuale comunicazione ai Capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.lgs. 18.08.2000 n. 267.

Li, 30/12/2022

L'INCARICATO DELLA PUBBLICAZIONE
LANDI SANDRA
(Sottoscritto digitalmente
ai sensi dell'art. 21 D.L.gs. n. 82/2005 e
s.m.i.)



Comune di Campo nell'Elba

Provincia di Livorno

Certificato di Esecutività

Delibera N. 252 del 16/12/2022

AREA AMMINISTRATIVA

Oggetto: CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO INTEGRATIVO DECENTRATO 2019-2021 - PROROGA TECNICA PER L'ANNO 2022.

Si attesta che il presente atto sarà pubblicato all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi, dal 30/12/2022 al 14/01/2023, e che sarà esecutivo in data 10/01/2023.

Campo nell'Elba li, 10/01/2023

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
LANDI SANDRA
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)