

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Parco delle Orobie bergamasche
per il triennio 2024-2026**

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio (con Atto 17, prot. 1721 del 15.10.2024), e a seguito della deliberazione n. 48 del 29.10.2024, con la quale il Consiglio di Gestione ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno 12 ottobre 2024, in accordo tra le parti

La Delegazione di parte pubblica, composta da:

Presidente, Dott. Davide Brumana
Componente, Dott.ssa Alessandra Locatelli

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Rappresentante FP CGIL di Bergamo, Deborah Rota
Rappresentante CISL FP di Bergamo, Fabio D'Aniello

Rappresentanza Sindacale Unitaria, Roberta Cucchi

sottoscrivono digitalmente l'allegato C.C.D.I. 2024-2026 del personale dipendente del Parco delle Orobie bergamasche

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Parco delle Orobie bergamasche e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è triennale salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di marzo dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse, sempre previste dal presente CCDI.

Art. 2

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa¹, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato

¹ L'art. 21-bis del D.L. 50/2017 prevede che "1. Per l'anno 2017, ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il rendiconto 2016 entro il 30 aprile 2017 e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, non si applicano le limitazioni e i vincoli di cui:

a) all'articolo 6, commi 7, 8, fatta eccezione delle spese per mostre, 9 e 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

b) all'articolo 27, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

2. A decorrere dall'esercizio 2018 le disposizioni del comma 1 si applicano esclusivamente ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il bilancio preventivo dell'esercizio di riferimento entro il 31 dicembre dell'anno precedente e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243.

limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, e quelli derivanti disposizioni del nuovo Codice degli appalti D- Lgs. 36/2023. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziare previste dal vigente CCNL.

3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 16.11.2022. *La delegazione di parte sindacale nelle modalità come previsto dall'art. 5 comma 3 lett. i)* può proporre modifiche a tale piano.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e, ai sensi dell'art. 55 comma 6 del CCNL 16.11.2022, il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione ai sensi del medesimo articolo.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.
10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
11. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

Art. 3

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2024 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 500,00 (cinquecento/0).

2. Come previsto dall'art. 14 comma 3 del CCNL 1.4.1999 le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.
3. Ai sensi dell'art. 32 comma 2 del CCNL 16.11.2022 l'effettuazione del lavoro straordinario avviene solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e deve essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verifica la capienza del fondo di cui al comma 1 e lo stesso viene ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate. Le risorse vengono nuovamente incrementate a seguito del recupero delle ore di lavoro straordinario effettuate dal dipendente.
4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
5. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 comma 3 del CCNL 16.11.2022.
6. Ai sensi dell'art. 32 comma 7 del CCNL 16.11.2022, a domanda del dipendente il lavoro straordinario può dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

<p>Art. 5 Piano di welfare integrativo</p>

Le parti, visti gli indirizzi espressi dal Consiglio di Gestione con Deliberazione n. 37 del 23.07.2024, concordano nella costituzione a livello sperimentale per l'anno 2024 un piano di welfare integrativo ai sensi dell'art. 82 c. 1 lett. a), da denominarsi "Fondo Welfare art 82 c. 1 lett. a)" .

Il fondo per l'anno in corso è interamente finanziato dalle risorse di parte stabile e ammonta a € 2.178,17, pari al 15,37% delle risorse disponibili (incluse nel massimale di spesa di cui all' art. 23 c. 2 D. Lgs. 75/2017), ed è finalizzato a sostenere il reddito familiare dei dipendenti.

Data la fase di sperimentazione in corso, le parti concordano di riservarne il godimento ai dipendenti di ruolo ai quali, per motivi di grave e sopravvenuta sensibilità (ad esempio: gravi motivi di salute personale del lavoratore, dei figli e/o del coniuge non separato o partner purché convivente; necessità personali e/o familiari diverse, purché gravi e cogenti), sia derivata loro una considerevole limitazione, svantaggio e/o nocumento sociale oppure un importante pregiudizio nel conseguimento della realizzazione personale e professionale.

Tale quota, fruibile integralmente anche in caso di istanza presentata da un solo dipendente, è accessibile a seguito di adesione ad avviso rivolto al personale mediante apposita modulistica predisposta dall'ente; la relativa domanda deve essere corredata dalla documentazione a supporto della richiesta di fruizione. Il lavoratore non è tenuto a presentare giustificativi o certificazioni a corredo dell'istanza di cui l'amministrazione sia già in possesso.

L'istruttoria è condotta dal Direttore e l'esito dell'accoglimento dell'istanza con l'indicazione delle somme assegnate è comunicato via mail ordinaria ai diretti interessati a mezzo dell'ufficio personale; entro 10 giorni dal ricevimento della comunicazione datoriale è possibile presentare richieste di chiarimenti e/o controdeduzioni a cui deve essere dato ulteriore riscontro con le medesime modalità entro i 10 giorni successivi; tale ultimo può contenere, oltre ai chiarimenti richiesti, la rimodulazione della somma concessa o la sua riconferma.

Considerata le finalità assistenziale di tale istituto, le parti concordano che la somma possa essere erogata ai beneficiari a seguito di avvenuta sottoscrizione del CCDI entro il mese di dicembre 2024 anche mediante l'istituto del "*Fringe benefit*" di cui all'art. 1 c. 16 Legge 213 del 30 dicembre 2023 (che innalza il limite originariamente fissato in € 258,23 dall'art. 51 c. 3 1^ parte terzo periodo TUIR in € 1.000 per i dipendenti senza figli a carico e € 2000 per i dipendenti con figli a carico), nelle modalità chiarite con circolare Agenzia delle Entrate n. 5/E del 7 marzo 2024.

Sarà pertanto cura dell'ente acquisire le necessarie dichiarazioni rese dai dipendenti richiedenti ex Dpr 445/2000, che di esse sono responsabili sia in sede civile che in sede penale, nonché i documenti giustificativi a supporto della richiesta.

Le eventuali economie finanziarie, in fase di distribuzione dei premi dello stesso anno, gli istituti di cui all'art. 16 del presente CCDI.

Art. 6

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione si 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.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 7

Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Le parti prendono reciprocamente atto che il Parco non ha istituito in seno all'ente profili di Elevata Qualificazione, le cui funzioni sono attualmente esercitate dal Direttore e dal Segretario.

Art. 8

Retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni

1. In applicazione degli artt. 16 e 17, comma 1, del CCNL 16.11.2022 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni sono determinate per l'anno 2024 in un importo pari ad € **0,00**,
2. Tale somma è incrementata di € 0,00 per l'anno 2024 considerata la permanente esistenza del limite previsto per il salario accessorio dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 risulta conseguentemente ridotto di pari importo il fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 79 del vigente CCNL.
3. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle Elevate Qualificazioni, di cui precedente comma, una somma pari allo 0 % (*non inferiore al 15%*) è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle stesse, pari ad € **0,00=**.
4. Le risorse di cui al comma 1, decurtate da quelle destinate alla retribuzione di risultato, sono assegnate a ciascun dipendente titolare dell'incarico tenendo conto dell'avvenuta pesatura delle singole posizioni a seguito dell'esperienza delle procedure di confronto di cui all'art. 5 del CCNL 16.11.2022 tenuto conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e della durata dell'incarico.
5. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi di elevata qualificazione sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di valutazione, sentito il Segretario, sulla base del sistema di valutazione vigente.
6. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato fino ad un massimo del 15% della retribuzione di posizione attribuita, se compatibile con la disponibilità del "budget", a seguito della liquidazione della indennità di posizione.
7. Il dipendente con incarico di Elevata qualificazione può conseguire un punteggio di valutazione di risultato in decimi derivante dalla somma del punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati e del punteggio derivante dagli elementi accessori, così suddivisi:

- fino a 6 punti = nessun risultato
- da 6,1 a 7 = 10% della posizione
- da 7,1 a 8 = 15% della posizione
- da 8,1 a 9 = 20% della posizione
- da 9,1 a 10 = 25% della posizione

8. Il punteggio conseguito da ciascun dipendente con incarico di elevata qualificazione determina la misura della retribuzione di risultato spettante, da riconoscersi con cadenza annuale.
9. L'Ente destina alla retribuzione di risultato una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di Elevata qualificazione previste nel proprio ordinamento.
10. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, si acquisiscono in contraddittorio, le osservazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

<p>Art. 9 Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate</p>

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente articolo. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti e le somme erogate fino alla data di stipula del presente contratto verranno conguagliate in sede di erogazione della produttività, qualora superiori alle somme previste dal presente CCDI.
2. I risparmi derivanti dall'applicazione dei successivi articoli 14 e 15, qualora siano determinati dalla parziale erogazione delle risorse destinate a tal fine dall'art. 8, sono considerate economie di bilancio.

Art. 10

Riduzione del fondo delle risorse decentrate

1. Per l'anno 2024 l'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, come indicato al precedente articolo 7, è pari ad € 0,00= così suddivise:
 - ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento dell'indennità di posizione delle posizioni organizzative pari ad € 0,00=;
 - ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative pari alla percentuale del 0 % delle risorse di cui al comma 2 pari ad € 0,00=;
2. Si dà atto che le risorse di cui al comma 1 sommate al fondo per il salario accessorio previsto all'art. 67, con l'eccezione delle risorse prevista ai commi 2, lett. a) e b), e 3 lett. a), b), c), e), f), j) e k), rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 pari ad € 0,00=.

Art. 11

Indennità condizioni di lavoro.

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 84bis del CCNL 16.11.2022. Tale importo è pari ad € 358,40=.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1 nella misura di € 1,40/giorno.
4. La liquidazione dell'indennità è effettuata annualmente a seguito di relazione del Direttore che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività, come previsto dal precedente comma.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 80 CCNL 16.11.2022.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 14 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi del CCDI del successivo esercizio, con esclusione

dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 12

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 16.11.2022. Tale importo è pari ad € **5.300,00**
2. L'indennità disciplinata dall'art. 84, del CCNL 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.
3. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:
 - a) Requisiti minimi per il conferimento di indennità:
 1. responsabilità di almeno un procedimento amministrativo o di un processo organizzativo complesso;
 2. responsabilità operative particolarmente rilevanti
 - b) Tipologie di responsabilità che giustificano il conferimento di indennità:
 1. responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro;
 2. responsabilità di predisposizione e/o realizzazione di progetti/programmi/piani di attività specifici;
 3. responsabilità di istruttoria di procedimenti di particolare complessità e/o rilievo;
 4. responsabilità di gestione e/o rendicontazione di significative risorse economiche (in prima approssimazione si considerano tali somme di almeno 40.000 euro);
 5. responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili;
 6. responsabilità di mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori;
 7. responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione;
 8. responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
 9. responsabilità di concorso alla formazione di decisioni e/o determinazioni del responsabile;
 10. responsabilità di elaborazione di pareri e di supporti consulenziali in genere;
 11. responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.
 - c) Criteri sulla base dei quali sono pesate e compensate le indennità:
 - 1 Grado di autonomia operativa nella gestione dei procedimenti/processi affidati e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
 - 2 Complessità dell'attività: complessità tecnica/amministrativa dei procedimenti/processi; numero dei procedimenti/processi complessi gestiti; svolgimento di processi plurimi e diversificati;

3 Responsabilità gestionale: entità delle risorse finanziarie e/o strumentali gestite/coordinate; direzione o coordinamento di unità operative semplici o complesse o di gruppi di lavoro appositamente individuati; responsabilità di specifici progetti;

4. Le specifiche responsabilità individuate, e le relative indennità soppesate in funzione di criteri sopra esposti, sono quelli indicati nella seguente tabella:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Responsabilità coordinamento progetti e attività del Settore Tecnico	€ 2.000,00
Responsabilità di gestione del bilancio ed adempimenti connessi	€ 1.400,00
Gestione faunistica, educazione ambientale, promozione e comunicazione	€ 900,00
Gestione segreteria	€ 1.000,00

5. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
6. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008, l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
8. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
9. Gli importi annui in tabella sono già riparametrati in riferimento al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale relativamente all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
10. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata annualmente.
11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 16 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi del CCDI dell'esercizio successivo, con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 13

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Al finanziamento delle attribuzioni dei differenziali stipendiali (che si configurano come progressione economica nell'area) per l'anno 2024, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, è destinata una somma di **€ 750,00** del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste dal presente articolo).
2. Le parti danno atto che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro aree con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali:

Area	Misura lorda annua differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali attribuibili
Funzionari ed EQ	1.600,00	6
Istruttori	750,00	5
Operatori Esperti	650,00	5
Operatori	550,00	5

- b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella A allegata al CCNL 16.11.2022;
 - c) ai sensi dell'art. 15, comma 3, del CCNL 16.11.2022 in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
 - d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2024-2026, tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche. Per l'anno 2024 si concorda di attribuire la progressione economica nella misura di: **1 area istruttori**;
 4. In applicazione dell'art. 14 del CCNL del 16.11.2022, la progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in relazione alle risorse annualmente assegnate, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, secondo la metodologia adottata e con riferimento, di norma, ai dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CDI in cui sono attribuite e sono in possesso dei requisiti sotto indicati.

5. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **due anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica, ancorché parte del periodo sia maturato presso altro ente del comparto; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
6. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora alla scadenza della presentazione delle domande siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
7. Attribuzione dei punteggi:

Punteggio totale = Punteggio valutazione x 60% + Punteggio esperienza x 40%

A) VALUTAZIONE peso 60%

Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

B) ESPERIENZA PROFESSIONALE peso 40%

Esperienza maturata nella medesima posizione economica, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi

8. In caso di attribuzione di progressione economica verticale dell'ambito del medesimo anno, il lavoratore non accederà alla progressione orizzontale, e si provvederà allo scorrimento della graduatoria.
9. Per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato.
10. In caso di parità:
 - a) si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente, attribuendo la progressione al dipendente con maggiore anzianità di servizio presso l'amministrazione;
 - b) in caso di ulteriore parità si valuterà il numero delle ore di formazione certificate nel triennio precedente stilando una graduatoria ulteriore;
 - c) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica.
 - d) In caso di ulteriore parità la progressione sarà attribuita al dipendente più anziano d'età.
11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 16 e finalizzati, nel CCDI dell'esercizio successivo, ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 14

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Al finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, è destinata una percentuale pari al 0,00 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza) , per un importo pari ad **€ 0,00=**.
2. L'art.2, comma 3 del D.lgs. 165/01 dispone che: *“L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.”*. È quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 80 del CCNL del 16.11.2022 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto che ne sono parte integrante.
3. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti:
 - a) risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. (incentivo funzioni tecniche) pari ad **€ 0,00=;**
4. le risorse destinate all'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 riguardanti i contratti di sponsorizzazione pari ad € 0,00=;
5. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute sono considerate economie di bilancio.
6. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

Art. 15

Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. Il finanziamento delle risorse destinate al finanziamento delle risorse variabili del fondo ex art. 79 CCNL 16.11.2022 in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, è pari al 0 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 11 previste per l'anno di competenza) per un importo pari ad **€ 0,00=**.
2. Si prende atto che, con le risorse del precedente comma vengono finanziati i seguenti progetti:

Progetto	Uffici/Servizi interessati	Risorse

3. Le risorse di cui al comma precedente verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica del responsabile del settore della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti, con la busta paga del mese successivo alla scadenza del trimestre interessato dalla prestazione.
4. Al personale dell'area di vigilanza per i progetti di cui all'art 26, comma 2, lett. g) e m) della L.R. 4/2003, indipendentemente dall'eventuale finanziamento regionale di parte del progetto, sono destinate per l'estensione del servizio nella fascia serale e notturna e per l'incremento dei servizi festivi, in aggiunta alla retribuzione ordinaria o straordinaria, in applicazione dell'art. 98 e 79 CCNL del 16.11.2022, risorse derivanti dall'art. 208 del codice della strada, commi 4 lett. c) e 5, del D.Lgs. 285/1992 in relazione al numero degli interventi prestati ed ai risultati ottenuti dovuti all'estensione del presidio del territorio e tenuto conto della particolare gravosità del servizio prestato.
5. Il finanziamento dei progetti di cui al comma precedente in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, è pari al 0 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 11 previste per l'anno di competenza) per un importo pari ad **€ 0,00=**.
6. Le risorse di cui al comma precedente verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica del responsabile del settore della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti, con la busta paga del mese successivo alla scadenza del trimestre interessato dalla prestazione.

Art. 16

Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 16.11.2022 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni orizzontali già riconosciute e agli istituti di cui ai precedenti Art. 9 "Indennità condizioni di lavoro, Art. 10 "Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità", Art. 11 "Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria nonché della disciplina sperimentale enunciata nell'art. 5 "Piano di welfare integrativo", è pari ad euro **5.587,62**.
2. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio di cui al comma 1 e, unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dall'art. 80 c. 2, lettere c), d), e) e f) del CCNL 16.11.2022, costituiscono la parte prevalente del complesso di risorse variabili del fondo per il salario accessorio.
3. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
4. Preso atto dei primi tre commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance.
5. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022 si conviene di assegnare alla performance individuale il 50% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
6. Le risorse vengono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione

organizzativa/EQ. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui all'art. 81 comma 2 del CCNL 16.11.2022.

7. Ad una percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente pari a **€ 167,73=**.
8. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:
 - a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
 - b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
 - c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.
9. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022 e sottratte le somme di cui al comma 7, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance è pari ad **€ 5.419,99=**.
10. Tale importo viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo il numero dei dipendenti, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa/EQ, è suddiviso per categoria e posizione di accesso.
11. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale:
 - a) per il 50% in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance;
 - b) per il 50 % in base alla valutazione della performance individuale, anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance.
12. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'OIV o dal Nucleo di Valutazione.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (o OIV) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore (o dall'ufficio di controllo di gestione) in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP con esclusione di quanto finanziato dal precedente art. 13. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Tale importo tra i dipendenti viene suddiviso per la somma nel settore dei parametri di cui al comma 10 ed il risultato così ottenuto viene moltiplicato per lo stesso parametro individuale. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.
13. L'erogazione del restante 50 % delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance individuale avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente, il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione

dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale entro 5 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione;

- a) per l'erogazione di tale quota si procede considerando la valutazione individuale. I risultati così ottenuti vengono sommati per tutti dipendenti del settore, le risorse destinate alla valutazione individuale sono divise per tale somma dando come risultato un valore unitario che viene infine moltiplicato per la valutazione di ciascun dipendente calcolata applicando il parametro della categoria di appartenenza.
 - b) prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L. 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno;
 - c) per espressa previsione di legge i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.
 - d) la scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del settore. Per tali finalità non sono considerati assenza i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, congedo parentale, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie, malattie che portano a cure salvavita.
14. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di marzo dell'anno successivo;
15. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo qualora siano determinati dalla parziale erogazione delle risorse destinate a tal fine dall'art. 79 commi 2 e 3 confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

Art. 17

Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

1. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali storiche, quindi con esclusione di quelle previste per l'anno corrente, secondo la disciplina dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL.

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€ 750,00
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 2.626,18
Compenso per erogazione della performance organizzativa	€ 2.793,81
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	€ 167,63
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 358,40

Indennità per specifiche responsabilità	€ 5.300,00
Welfare integrativo art. 82 c. 1 lett a)	€ 2.178,17
Progetti specifici finanziati	€ 0,00
TOTALE	€ 14.174,19

Art. 18
Personale in distacco sindacale

1. Al personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 4.12.2017, verrà garantito quanto disposto dalle vigenti norme contrattuali, anche in relazione a quanto disposto dell'art. 71 della Legge n. 133/2008. In particolare il trattamento accessorio legato alla produttività o alla retribuzione di risultato, in applicazione del comma 3 del citato articolo, è attribuito in base all'apporto partecipativo del dirigente sindacale al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Art. 19
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Albino, 08/10/2024

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Presidente: Dott. Davide Brumana _____

Componente: Dott.ssa Alessandra Locatelli _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

Dott.ssa Roberta Cucchi _____

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

FP C.G.I.L. Dott.ssa Rota Deborah

FP C.I.S.L. Dott. Fabio D'Aniello

Allegato A
Costituzione del fondo del Salario Accessorio

ART. 1

Ammontare del fondo di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito nella parte variabile con deliberazione di Consiglio di Gestione n. 37 del 23.07.2024 per la sua parte variabile e con determinazione n. 33 del 22.05.2024 è stata costituita la parte stabile. Tale fondo per la sua parte stabile risulta, pertanto, costituito:

a) delle risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018;

b) di 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 5;

c) delle risorse stanziare 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;

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.

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 e tra D3 e D1. 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 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.

Ammontare delle RISORSE STABILI		
2.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2018.	€ 18.540,60

2.b	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	€ 422,50
2.c	Risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale.	€ 3.218,65
2.c	Incremento 0,22 per cento del monte salari 2018 (art. 79 c. 3)	€ 374,09
2.d	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;	€ 215,80
TOTALE RISORSE STABILI		€ 22.771,64

2. Il fondo di cui al comma precedente risulta ridotto delle somme:

- a) riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017;
- b) riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dell'aumento delle risorse a disposizione per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- c) riduzione del fondo del salario accessorio a seguito di trasferimento del personale per processi di delega di funzioni.

Riduzione delle RISORSE STABILI		
2.a	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017	- €
2.b	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dell'aumento delle risorse a disposizione per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative	- €
2.c	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito di trasferimento del personale per processi di delega di funzioni	- €
TOTALE RIDUZIONE RISORSE STABILI		- € 0,00
TOTALE RISORSE STABILI A SEGUITO DELLA RIDUZIONE		€ 22.771,64

3. Il fondo di cui al comma 1 per la sua parte variabile risulta, pertanto, costituito:

- a) da risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 2105.2018;
- b) da 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;
- 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 di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL; 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;
- d) dalle 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;

3.1. 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. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziare ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.

3.2. Gli enti possono stanziare le risorse di cui al comma 3 lett. b), c) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 3 non possono essere stanziare dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni. Gli enti che versino in condizioni di deficitarietà strutturale o che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario, come definite e disciplinate da disposizioni di legge o attuative di queste ultime, in vigore per le diverse tipologie di enti del comparto, ferma l'impossibilità di procedere ad incrementi delle complessive risorse di cui al periodo precedente, sono comunque tenuti ad applicare tutte le misure di riequilibrio previste dalle suddette disposizioni, anche in ordine alla riduzione o totale eliminazione delle risorse stesse. Per gli enti locali, il riferimento alle

risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.04.1999, contenuto nell'art. 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 2, lett. c) del presente articolo.

Ammontare delle RISORSE VARIABILI		
3.d	Risparmi del fondo lavoro straordinario (non soggetto a limite)	€ 500,00
3.d	Risparmi anno precedente	€ 487,94
3.3	Monte salari 2018-2022 e non utilizzate negli anni precedenti (art. 79 c. 3 0,22%)	
3.3	Incremento € 84,50 ogni dipendente in servizio al 2021 e 2022 (art 79 c. 1 lett b))	
TOTALE RISORSE VARIABILI		€ 987,94

4. Il fondo di cui al comma 1 risulta pertanto costituito dalle seguenti somme:

Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE		
Totale Risorse Stabili		€ 22.771,64
Riduzione delle Risorse Stabili		€ 0,00
Totale delle risorse variabili		€ 987,94
Totale delle risorse ai fini del rispetto del limite dell'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017		€ 0,00
TOTALE FONDO art. 79 CCNL 16.11.2022		€ 23.759,58
TOTALE FONDO art. 79 CCNL 16.11.2022 di cui:		€ 23.759,58
soggetta al rispetto del limite di cui all'art. 23 comma 2 D. Lgs- 75/2017		€ 18.000,00
esclusa dal limite (parte stabile)		€ 4.771,64
esclusa dal limite (parte variabile)		€ 987,94

5. Il fondo per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni risulta così composto:

Retribuzione di Posizione e di Risultato delle P.O.		
Totale delle risorse stanziare per il pagamento della Retribuzione di Posizione		€ 0,00
Fondo per il pagamento della retribuzione di Risultato pari al 15% del totale		€ 0,00
TOTALE delle risorse per il pagamento delle P.O.		€ 0,00

6. Ai fini della verifica del rispetto del limite previsto dall'articolo 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 si verifica che la somma delle risorse previste per il pagamento della Retribuzione di Posizione e di Risultato delle Posizioni Organizzative sommata al fondo per il salario accessorio nelle sue parti soggette al limite non superi, al lordo dei risparmi conseguiti e certificati in attuazione

dell'art. 16, commi 4,5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, la somma delle stesse voci come costituite nell'anno 2016:

Verifica del limite dell'articolo 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017	
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2024	€ 18.000,00
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2016 (a seguito di adeguamento D.L. 34/2019 art. 33).	€ 18.000,00
Differenza 2024/2016	€ 0,00

7. Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali negli anni precedenti relativamente al personale in servizio al costo attuale, quelle destinate al personale educativo per la corresponsione della specifica indennità per gli importi definiti negli articoli 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1, del CCNL del 5.10.2001 e quelle per i reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999 al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

ART. 2

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.
2. Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro. Per l'anno 2023 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D	€ 46,95
Categoria C	€ 41,46
Categoria B	€ 35,58
Categoria A	€ 29,31

Per un **totale annuo complessivo di € 2.066,03=**

ART. 3

Ulteriore depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

1. Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL del 16.11.2022, le risorse economiche **già destinate alla progressione orizzontale** all'interno della categoria **sono interamente a carico del fondo** per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
 - a) **cessato dal servizio;**
 - b) **che ha avuto una progressione verticale** relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;
 - c) **che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore** in applicazione di **disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.**
3. In caso di **mobilità esterna** non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale **ceduto ad altri enti**, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti **del personale acquisito per mobilità nell'organico dell'ente.**
4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali già maturate sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al **loro costo attuale**. Tale importo è pari a **€ 7.519,36**, come evidenziato dalla sottostante tabella:

Dipendente	Percentuale P.T.	Livello giuridico	Livello economico	Somma delle progressioni attribuite
1	100 %	C	5	€ 2.813,34
2	100 %	C	4	€ 1.904,76
3	100 %	C	3+1diff	€ 1.916,65
4	50 %	C	3+1diff	€ 884,61*
IMPORTO TOTALE				€ 7.519,36

*11 mensilità

IL totale del fondo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito delle decurtazioni obbligatorie ammonta:

=€ 14.174,19=

