

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI BIZZARONE ANNO 2025

Il giorno 31 del mese di DICEMBRE dell'anno 2025, IN MODALITA' TELEMATICA a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Bizzarone (ente), le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:
Dott.ssa Roberta Pasinato (Segretario Comunale)

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:
Stefania Macri - CGIL/FP
Nunzio Praticò - CISL FPS
Alessandro Deiana - UIL FPL

Premesso che:

- in data 29 dicembre. è stata sottoscritta la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Bizzarone per il triennio 2023/2025;
- il revisore unico, in data 30.12.2025 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL e delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40-bis, comma 1, d. lgs. 165 del 2001);
- la Giunta con deliberazione in data 30.12.2025 n. 63 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

Premesso inoltre che:

il revisore unico ha certificato la determinazione delle risorse che costituiscono in fondo risorse decentrate approvato con determinazione del responsabile del servizio finanziario n. 413 del 22 dicembre 2025;

sottoscrivono il seguente contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2023-2025

AMBITO NORMATIVO

TITOLO I

Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, interpretazione autentica, tempi e procedura per la stipulazione del contratto

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato in quanto compatibili nonché personale comandato e distaccato.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D. Lgs.n.165 del 2001.

Art.2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto disciplina la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2025 e la parte normativa si applica a decorrere dal 01 gennaio 2025.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia

data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o mediante posta elettronica certificata (PEC), almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

3. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate sei mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata o mediante posta elettronica certificata (PEC). La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

TITOLO II

Le risorse decentrate

Art.4 - Disciplina delle “risorse decentrate”

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.79 del CCNL 16.11.2022 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.

2. Le risorse decentrate così determinate vengono destinate nel rispetto della disciplina dell'art.80 e dell'art.81 del CCNL 16.11.2022.

Art.5- Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

1. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.

2. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate secondo i seguenti criteri generali:

- a) rispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

3. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

4. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

5. I trattamenti accessori si distinguono in:

- compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;

- compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;
- compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.

6. L'integrazione prevista dall'art.79, comma 2, lett. c) CCNL 16.11.2022 è eventuale ed è rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente; tali risorse sono finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo decentrato 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. Le scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti sono definite nel PIAO.

7. In attuazione di quanto previsto dall'art. 79, comma 3 CCNL 16.11.2022, l'ente può incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui all'art.79, comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2018. Tali risorse non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017 e sono ripartite in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo decentrato e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6 CCNL 16.11.2022. Le risorse stanziate 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.

8. I piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche sono oggetto di informazione; indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari; in relazione ai processi di cui sopra, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50%.

10. Ai dipendenti che conseguono una valutazione compresa tra 4,5 e 5, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Annualmente in sede di contrattazione integrativa è definito l'ammontare delle risorse destinato a tale istituto nonché la quota massima di personale a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Art.6 – La destinazione delle “risorse decentrate”

1. Le risorse disponibili sono destinate per l'anno 2025 come da prospetto di cui al presente contratto collettivo integrativo.
2. I differenziali stipendiali, con decorrenza nell'anno di riferimento, sono finanziate con risorse stabili.
3. Sono finanziate con risorse stabile tutti gli istituti contrattuali strettamente connessi al modello organizzativo definito dall'ente.
4. La quota massima di personale valutato a cui può essere attribuita la maggiorazione è determinata in relazione alle risorse determinate e al valore medio pro-capite dei premi attribuito al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, arrotondato all'unità successiva. In caso di parità si tiene conto della media dei punteggi ottenuti nel triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato dalla maggiore anzianità di servizio.

TITOLO III

Il trattamento accessorio

Art. 7 - Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art.33 del CCNL 22.1.2004.

Art.8 – Progressione economica all'interno dell'area

1. I differenziali stipendiali nell'area di inquadramento si realizzano nel limite delle risorse disponibili nel fondo di parte stabile e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.

2. Sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, definita annualmente in sede di contrattazione integrativa, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione.

3. Gli importi fruiti per differenziali stipendiali nell'area di inquadramento dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.

4. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri:

- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, 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;
- b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c), in coerenza con le risorse di parte stabile disponibili;
- c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 1. media delle ultime due valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime due 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;
 2. esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, 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, espressamente documentata in sede di presentazione della domanda di partecipazione;
 3. Capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi espressamente documentate in sede di presentazione della domanda di partecipazione;

- e) al criterio di cui alla lett. d) punto 1 è attribuito un peso pari a 50 punti su 100 (il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio è riproporzionato su base 100), al criterio di cui alla lett. d) punto 2 è attribuito un peso pari a 30 punti su 100 (per la valutazione di tale requisito si considera l'esperienza professionale maturata espressamente documentata in sede di presentazione della domanda di partecipazione a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita), al criterio di cui alla lett. d) punto 3 è attribuito un peso pari 20 punti su 100 (per la valutazione di tale requisito si considerano titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento);
- f) a parità di punteggio viene data la precedenza nell'ordine: 1) al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica; 2) al più anziano di servizio in ruolo complessivamente reso nella pubblica amministrazione; 3) al più anziano di età; 4) in caso di ulteriore parità al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente e in caso di ulteriore parità saranno considerate le ultime cinque annualità anche non consecutive;
5. L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nell'area deve prevedere il seguente percorso applicativo:
- quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, delle risorse annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria;
 - valutazione dei risultati al termine del periodo annuale di riferimento, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente;
 - attivazione della procedura con pubblicazione interna di apposito avviso, a cura del Servizio Personale, e conseguente manifestazione di interesse da presentarsi entro i termini previsti nell'avviso;
 - eventuale attribuzione del beneficio economico nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza 1° gennaio.

Art.9 – Valorizzazione delle performance individuali del personale

1. Fermo restando che il valore complessivo delle risorse destinate alla performance individuale è demandata all'Ente ed alla contrattazione decentrata per il suo utilizzo, l'attribuzione della produttività individuale ai dipendenti non titolari di posizione di elevata qualificazione avviene nel rispetto di quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente sia in termini di valutazione minima che di presenza lavorativa nell'anno.

2. La valutazione negativa, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente, non dà diritto ad alcuna retribuzione incentivante, oltre a quanto previsto dall'ordinamento vigente e rileva ai fini dell'insufficiente rendimento dal D. Lgs.n.165/2001.

3. La somma da attribuire a ciascun dipendente è determinata secondo la seguente procedura: In via preliminare si individua per ciascun dipendente un coefficiente di valutazione (C.d.V.), il quale è parametrato su due fattori:

- Parametro di area (P.A.): si tratta di un moltiplicatore che si applica per ciascuna area di inquadramento prevista dal CCNL come di seguito espresso:

Area	Moltiplicatore
Operatore	100
Operatore esperto	110
Istruttore	125
Funzionario ed EQ	150

- Orario di lavoro (in percentuale) rispetto al tempo pieno di 36 ore settimanali;
- Peso ponderale degli obiettivi per i quali è previsto il contributo del dipendente.

Quindi, $C.d.V. = (P.A.) \times (\% \text{ orario di lavoro}) \times (\text{valore ponderale obiettivi})$.

La quota teorica di fondo destinato alla valorizzazione della performance individuale spettante

a ciascun dipendente è il risultato del prodotto tra il singolo C.d.V. ed un moltiplicatore costante dato dal rapporto tra la somma complessiva a disposizione per la performance individuale di ciascun obiettivo e la somma di tutti i C.d.V. dei dipendenti. La Quota teorica del fondo spettante al singolo dipendente è pari a: C.d.V. del dipendente x (TOTALE Risorse performance individuale/TOTALE C.F.V.).

Alla quota teorica spettante al dipendente viene applicata la percentuale corrispondente al Punteggio della Valutazione (P.V.), il quale risulta dalla scheda di valutazione redatta ai sensi del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per la determinazione del premio complessivo.

5. Ai dipendenti sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti da specifiche disposizioni di legge. Il premio correlato alla performance individuale valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori. In sede di approvazione annuale del PIAO sono individuati gli obiettivi individuali del personale dipendente strettamente correlati ai premi di performance individuale.

Art. 10 – Indennità di responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, che non risulti titolare di incarico di EQ, può essere attribuita una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

3. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi e/o specifiche attività dell'ente in cui i singoli soggetti operano.

4. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo:

- a. individuazione dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità da parte del responsabile di servizio nell'ambito di una scheda descrittiva che definisce il livello di responsabilità, di complessità dei procedimenti attribuiti, di valenza interna e/o esterna e di continuità e/o episodicità della posizione;
- b. graduazione delle posizioni di particolare responsabilità a cura del Segretario dell'ente sulla base dei seguenti fattori di valutazione da parte del responsabile di servizio:
 - ↙ Peso oggettivo della responsabilità, anche in relazione al livello di rischio determinato in sede di approvazione del PTPCT (max 50/100);
 - ↙ Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max 30/100);
 - ↙ Continuità o episodicità della responsabilità (max 20/100);
- c. attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura del Segretario dell'ente, nei moltiplicatori così determinati:

Peso	Moltiplicatore
da 91 a 100	3,0
da 81 a 90	2,5
da 71 a 80	1,9
da 61 a 70	1,2
da 51 a 60	0,5
da 41 a 50	0,3

c) Il valore individuale dell'indennità è determinato applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto suddivise per area di inquadramento.

6. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità.

7. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico.

Art. 11 – Welfare integrativo (art. 82 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022)

1. In attuazione dell'art. 82 del CCNL Comparto Funzioni Locali 16 novembre 2022, l'Amministrazione riconosce ai dipendenti benefici di welfare integrativo di natura assistenziale e sociale, finanziati nei limiti delle risorse disponibili del Fondo risorse decentrate. Il valore del welfare integrativo è riconosciuto **in misura individuale** come segue:

- **euro 1.000,00** ai dipendenti che abbiano prestato servizio **per l'intero anno di riferimento**;
- **euro 500,00** ai dipendenti che abbiano prestato servizio **per un periodo superiore a sei mesi e inferiore all'anno**.

I benefici di cui al presente articolo sono erogati sotto forma di prestazioni di welfare, secondo le modalità definite dall'Amministrazione, nel rispetto della normativa fiscale e previdenziale vigente.

L'erogazione è subordinata alla verifica della disponibilità delle risorse del Fondo e non dà luogo a diritti automatici, né costituisce trattamento economico fisso o continuativo.

TITOLO IV

Altre disposizioni

Art. 12 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la *Banca delle ore*, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo anno di 36 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Art. 13 – Pausa e buono pasto

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.
2. Per la consumazione del pasto la durata della pausa non può essere inferiore a trenta minuti.
3. La durata della pausa e la sua collocazione temporale sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita, nonché in relazione alla disponibilità di eventuali servizi di ristoro presenti sul territorio.
4. Possono usufruire del buono pasto sostitutivo i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è, in ogni caso, esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
5. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi del comma 4, fatto salvo quanto previsto da specifiche disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui al D.L. 95/2012, che fissa in euro 7 il valore massimo dei buoni pasto.

TITOLO V

Disposizione transitoria

Art. 14 – Norma transitoria

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o

non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.

2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D. Lgs. n.165/2001, alle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile.

ALLEGATO 1 Protocollo d'intesa per l'individuazione dei contingenti di personale addetto ai servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

Capo I – Norme generali

Art. 1 – Individuazione dei servizi minimi essenziali

1. In attuazione delle disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990 n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000 n. 83, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, si individuano i contingenti di personale le cui prestazioni sono da ritenersi indispensabili e pertanto devono essere garantite nei settori o servizi, come di seguito indicato.

Art. 2 – Modalità di individuazione del personale

1. I competenti responsabili in occasione di ogni sciopero individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero e lo comunicano per iscritto agli interessati.

2. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

Art. 3 – Servizi esternalizzati o in appalto

1. Per quanto riguarda le prestazioni essenziali relative ai servizi esternalizzati o in appalto il Comune vigila sull'erogazione delle prestazioni essenziali da parte dei soggetti affidatari e appaltatori.

Capo II – Stato civile e servizio elettorale

Art. 4 – Stato civile

1. Le prestazioni da garantire per lo stato civile sono la raccolta delle registrazioni di nascita e di morte.

2. Il contingente di personale è individuato dal Responsabile di servizio, in relazione alle esigenze funzionali, tra il personale dipendente con delega di Ufficiale di stato civile che, in caso di sciopero per l'intera giornata, deve garantire l'apertura dell'ufficio per due ore dalle 10.00 alle 12.00.

Art. 5 – Servizio elettorale

1. Le prestazioni da garantire per il servizio elettorale sono tutte le attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.

2. Il contingente di personale è individuato in tutto il personale necessario al compimento di

dette operazioni in servizio presso l'ufficio elettorale e comunque impegnato nell'attività elettorale anche se assegnato ad altri uffici o servizi.

Capo III – Igiene, sanità ed attività assistenziali

Art. 6 – Servizi cimiteriali

1. Le prestazioni da garantire per i servizi cimiteriali sono il ricevimento e l'inumazione delle salme.
2. Il contingente di personale è individuato dal Responsabile di servizio, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

Capo IV – Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica

Art. 7 – Servizio di protezione civile e sgombero neve

1. Le prestazioni da garantire sono quelle di emergenza sulla base delle esigenze.
2. Il contingente di personale è individuato dal Responsabile di servizio, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

Capo V – Servizi del personale

Art. 10 – Servizio gestione risorse umane

1. I servizi da garantire sono:
 - a) erogazione degli emolumenti retributivi/degli assegni con funzione di sostentamento;
 - b) compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge.
2. Tali servizi devono essere garantiti solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.
3. Il contingente di personale è individuato dal Responsabile, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

AMBITO ECONOMICO

Si rappresentano nella tabella che segue la costituzione del 2025.

Allegato A)

RISORSE DECENTRATE PARTE STABILE SOGGETTE AL LIMITE		2023	2024	2025
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
CCNL 21.5.2018	Art.67, co. 1 Il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili , indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017 , come certificate dal collegio dei revisori	€ 7.488,31	€ 7.488,31	€ 7.488,31
CCNL 21.5.2018	Art. 67, co. 1 Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001 , esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate , nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità"			
CCNL 21.5.2018	Art.67, co.2, lett. 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			
CCNL 21.5.2018	Art.67, co.2, lett. d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;			
CCNL 21.5.2018	Art.67, co.2, lett. 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			
CCNL 21.5.2018	Art.67, co.2, lett. 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			
CCNL 21.5.2018	Art.67, co.2, lett. g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario , ad invarianza complessiva di risorse stanziare			
CCNL 16.11.2022	Art.79, co. 1, lett.c) 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			
CCNL 21.5.2018	Art.15, co.5 A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite , secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti			
CCNL 21.5.2018	Art.15, co.7 in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67			
TOTALE PARTE STABILE SOGGETTA A LIMITE		€ 7.488,31	€ 7.488,31	€ 7.488,31

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
CCNL 21.5.2018	Art.67, co.2, lett. 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			
CCNL 21.5.2018	Art.67, co.2, lett. 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			
CCNL 21.5.2018	Art.67, co.2, lett. 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			
CCNL 16.11.2022	Art.79, co.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.			
CCNL 16.11.2022	Art.79, co.1, lett. 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	€ 253,50	€ 253,50	€ 253,50
CCNL 16.11.2022	Art.79, co.1, lett. 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	€ 20,80	€ 20,80	€ 20,80
TOTALE PARTE STABILE NON SOGGETTA LIMITE		€ 274,30	€ 274,30	€ 274,30

RISORSE DECENTRATE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE		2023	2024	2025
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
CCNL 21.5.2018	Art.67 co.3 lett.a) 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 dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;			
CCNL 21.5.2018	Art.67 co.3 lett.c) 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			
CCNL 21.5.2018	Art.67 co.3 lett.d) 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			
CCNL 21.5.2018	Art.67 co.3 lett.f) risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;			
CCNL 21.5.2018	Art.67 co.3 lett.g) risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi			
CCNL 16.11.2022	Art.79 co.2 lett.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			
CCNL 16.11.2022	Art.79 co.2 lett.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 (Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada)			
TOTALE PARTE VARIABILE SOGGETTE AL LIMITE		€ -	€ -	€ -

RISORSE DECENTRATE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE		2023	2024	2025
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
CCNL 16.11.2022	Art.80 co.1 Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 (RISORSE STABILI) non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile			€ 9.899,45
CCNL 21.5.2018	Art.67 co.3 lett.b) quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98			
CCNL 21.5.2018	Art.67 co.3 lett.c) 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			
CCNL 21.5.2018	Art.67 co.3 lett.a) 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 dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;			
CCNL 16.11.2022	Art.79 co.2 lett.d) 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		€ 1.604,93	€ 1.604,93
CCNL 21.5.2018	Art.67 co.3 lett.k) 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			
CCNL 21.5.2018	Art.67 co.3 lett.c) 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 (COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI)			
CCNL 21.5.2018	Art.67 co.3 lett.l) 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 (REGIONI E CITTÀ METROPOLITANE)			
CCNL 16.11.2022	Art.79 co.1 lett.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 (UNA TANTUM per biennio 2020 - 2021). Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché le risorse di cui al comma 3, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione di cui all'art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita.	€ 507,00		
CCNL 16.11.2022	Art.79 co.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% 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	€ 178,27	€ 178,27	€ 178,27
DL n.13/2023	Art.8 co.3 ...impegni derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e degli adempimenti connessi, per gli anni dal 2023 al 2026, gli enti locali che rispettano i requisiti di cui al comma 4, possono incrementare, oltre il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, l'ammontare della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, anche di livello dirigenziale, in misura non superiore al 5% della componente stabile di ciascuno dei fondi certificati nel 2016			
TOTALE PARTE VARIABILE NON SOGGETTE AL LIMITE		€ 685,27	€ 1.783,20	€ 11.682,65
TOTALE RISORSE DECENTRATE SOGGETTE A LIMITE		€ 7.488,31	€ 7.488,31	€ 7.488,31
LIMITE art.23, comma 2 D. Lgs. n.75/2017		€ 8.149,98	€ 8.149,98	€ 8.149,98

		2023	2024	2025
		IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
D. Lgs. 75/2017	Art.23 co.2 A decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016			
TOTALE DECURTAZIONI		€ -	€ -	€ -
n. dipendenti 31.12.2022		3,00	3,00	3,00
n. dipendenti 31.12		3,17	4,00	4,00
trattamento medio pro-capite		€ 2.496,10	€ 2.496,10	€ 2.496,10
DL n.34/2019	Art.33 co.2 Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.	€ 416,02	€ 2.496,10	€ 2.496,10
TOTALE FONDO PER CCI		€ 8.863,89	€ 12.041,91	€ 21.941,36

RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE			
	21.941,36 €	12.041,91 €	8.863,89 €
UTILIZZI EFFETTIVI DEL FONDO INCENTIVANTE	2025	2024	2023
DESCRIZIONE IMPEGHI	UTILIZZO FONDO	UTILIZZO FONDO	UTILIZZO FONDO
Costituzione del fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica	1.500,00 €		
Agli oneri derivanti dalla riclassificazione del personale previsto dall'art. 7, commi 3 e 4 e dall'art.12, comma 4, del CCNL del 31.3.99 si fa fronte mediante utilizzo parziale delle risorse dei singoli enti indicate nell'art. 2, comma 2 del CCNL del 16.7.1996. Le disponibilità dei fondi destinati al trattamento economico accessorio per l'anno 1998 e successivi sono ridotte in misura proporzionale.			
Art.4, comma 3 CCNL 16.7.1996: "specificità indennità" che compete al personale inquadrato in profili con trattamento stipendiale iniziale corrispondente alla posizione economica B1			
Le risorse di cui al comma 2 lett. c) sono incrementate della somma necessaria al pagamento della indennità di L. 1.500.000 prevista dall'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995 a tutto il personale della ex qualifica ottava			
Il pagamento delle indennità di turno			
Il pagamento delle indennità di rischio			
Il pagamento delle indennità di reperibilità			
Il pagamento delle indennità di maneggio valori			
Il pagamento delle indennità di orario notturno, festivo e notturno-festivo			
Compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate			
Indennità professionale educatori , di cui all'art.37, commi 1 lett. c) e d) del CCNL 6.7.1995			
Al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali con quella del restante personale pubblico, è istituito un compenso denominato: indennità di comparto	1.471,30 €	1.653,60 €	1.309,10 €
Indennità di servizio esterno: Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00			
Indennità di funzione: Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito			
Art.15, comma 3 CCNL 16.11.2022: Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate , la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area			
Compiti che comportano specifiche responsabilità , attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ	- €		
Eventuale destinazione di maggiori risorse del fondo decentrato all'area EQ , nel rispetto di quanto previsto dall'art.23, comma 2 del D. Lgs. n.75/2017			
Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinata alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 , una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79			
Valore complessivo delle posizioni economiche in godimento derivanti dall'istituto delle progressioni economiche di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale" dopo nuovo sistema di classificazione	4.514,77 €	4.514,77 €	3.528,88 €
TOTALE IMPIEGHI STABILI	7.486,07 €	6.168,37 €	4.837,98 €
Differenziazione del premio individuale: La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente - N. 1 UNITA'	1.500,00 €		
Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza e' corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio			
Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (Es. Istat, Avvocatura, Incentivi tecnici)			
Welfare integrativo art. 82 CCNL	3.500,00 €		
Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistono le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999 per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi			
a) premi correlati alla performance organizzativa e b) premi correlati alla performance individuale			
TOTALE IMPEGHI VARIABILI	5.000,00 €	- €	- €
TOTALE IMPIEGHI	12.486,07 €	6.168,37 €	4.837,98 €
EVENTUALI RISORSE DISPONIBILI	9.455,29 €	5.873,54 €	4.025,92 €

Bizzarone 29.12.2025

Delegazione di parte pubblica

Presidente:

Dott.ssa Roberta Pasinato (Segretario Comunale)

Organizzazioni sindacali territoriali,
Stefania Macri - CGIL/FP
Nunzio Praticò - CISL FPS
Alessandro Deiana - UIL FPL