
COMUNE DI ARITZO

ACCORDO DEFINITICO

**CONTRATTAZIONE
DECENTRATA
INTEGRATIVA
AZIENDALE
DESTINAZIONE RISORSE
ANNO 2022**



COMUNE DI ARITZO
PROVINCIA DI NUORO

Oggetto: - Accordo definitivo Contrattazione Decentrata 2022

L'anno 2022, il giorno 23 del mese di dicembre alle ore 09:25, si sono riunite in presenza e contestualmente in seduta telematica le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale così costituite:

| Parte Pubblica | Nome e Cognome | Presente |
|------------------------|--------------------------|-----------------|
| Presidente | Dott. R. Sassu | X |
| Componente | Dott.ssa Giuseppina Olmi | x |
| Componente | Dott.ssa Gianna Locci | X |
| Parte sindacale | Nome e Cognome | Presente |
| C.G.I.L. | ----- | ----- |
| C.I.S.L. | Sig. Marco Cucca | X |
| UIL | ----- | ----- |
| R.S.U. | Dr.ssa Sabrina Vacca | X |

(di seguito denominate "le parti")

Nel presente incontro formalmente convocato con nota prot. n.007421 del 20.12.2022 alla presenza della Delegazione trattante di parte Pubblica e di quella Sindacale RSU ed OO.SS, per la contrattazione decentrata si è discusso sul seguente ordine del giorno:

➤ **Stipula accordo definitivo contrattazione economica 2022**

Premesso che:

- A norma dell'art. 8, comma 7, del Ccnl 21/05/2018, i contrattivi integrativi hanno durata triennale e, per l'ultra vigenza dei contratti decentrati, conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi;
- In data 16.11.2022 è stato definitivamente stipulato il Ccnl 2019/2021, che all'articolo 80, comma 4, dispone che la decorrenza della nuova disciplina di utilizzo delle risorse decentrate è fissata dall'anno 2023;
- Le Parti provvederanno, non appena possibile e previa quantificazione del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2023 da parte dell'Amministrazione comunale, all'apertura delle trattative per la stipula del CDIA 2023/2025, che sarà definito alla luce delle novità introdotte dal nuovo Ccnl 2019/2021, funzioni locali, sopra richiamato;

Considerato che:

- l'art. 8, comma 1, del Ccnl 21/05/2018, ora applicabile, prevede che i criteri per la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a) del medesimo contratto collettivo, possono essere negoziati con cadenza annuale;

-
- le Parti ritengono di addivenire, in data odierna, all'accordo per l'utilizzo delle risorse economiche disponibili a valere sul fondo per le risorse decentrate dell'anno 2022;

Richiamati:

- La deliberazione della Giunta comunale n. 90 del 3.11.2022 di costituzione della delegazione trattante di parte datoriale;
- La delibera di Giunta Comunale n. 91 del 3.11.2022 mediante la quale sono stati forniti gli indirizzi per la costituzione del fondo 2022 e per la ricostruzione dei fondi annualità pregresse;
- La delibera di Giunta Comunale n. 102 del 25.11.2022 mediante la quale sono stati forniti gli indirizzi per la costituzione della parte variabile del fondo e per la destinazione delle risorse decentrate 2022
- La determinazione del Servizio Finanziario n. 48 del 29.11.2022 di costituzione del Fondo 2022;
- La determinazione del Servizio Finanziario n. 48 del 29.11.2022 di costituzione del Fondo 2022;
- La determinazione del Servizio Finanziario n. 52 del 6.12.2022 di ricostruzione dei fondi anni pregressi;
- Il contratto decentrato integrativo aziendale seguente che si intende vigente fino alla stipula di quello successivo triennio 2023-2025
- Il verbale di pre-intesa del 13.12.2022
- Il parere del revisore di conti n.31/2022 del 20.12.2022
- La delibera di giunta comunale n.107 del 20.12.2022 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato 2022



Art. 1 Disposizioni Preliminari - Alla Contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti (CCNL 21 maggio 2018), dal D.lgs. 165/2001 e s.m.i. e dal D.lgs. 150/2009 cui si rinvia.

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione -Il presente CDIAA si applica a tutto il personale con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Comune di Aritzo e ha validità fino alla stipulazione del successivo CDIA.

Art. 3 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici essenziali - In caso di sciopero, applica le norme in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, secondo la disciplina di cui all'accordo collettivo nazionale, stipulato in data 19.9.2002.

Art. 4 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa- Ai sensi del comma 5, dell'art. 7 del D.lgs. 165/2001, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese; pertanto, la ripartizione delle risorse finanziarie accessorie deve rispettare il principio della corrispettività. A tal fine l'Ente rende annualmente disponibili alla Contrattazione a cadenza annuale, tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate costituite secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 21 maggio 2018, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i trattamenti economici, ricorrendone i presupposti, previsti al comma 1 dell'art. 68 del richiamato CCNL. La Contrattazione integrativa, riserva la quota eccedente le risorse stabili di cui al precedente comma 2 e la quota delle risorse variabili – costituite ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL 21 maggio 2018, al netto delle risorse previste nel medesimo comma 3 lett. c), f), g), destinandole, a) premi correlati alla performance; b) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 Maggio 2018; d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000; e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 21 Maggio 2018; f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater per il personale della polizia Locale; ricorrendone i presupposti, a remunerare: la quota prevalente di cui al comma precedente, è a sua volta destinata in misura prevalente, di norma, nella misura minima del 30%, a remunerare premi correlati alla performance. Si garantisce altresì l'applicazione dell'art. 69 del CCNL 21.5.18 al 10% del personale dell'Ente.

Art. 5 – Ambiti di Misurazione e Valutazione della Performance - Costituiscono ambiti di misurazione e valutazione: La Performance Organizzativa che riguarda l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso. Alla stessa viene assegnato un peso complessivo (incidenza) pari al 60% del totale del peso attribuito agli obiettivi annuali e la performance individuale che valuta il contributo fornito da un individuo nel raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti agiti nell'esecuzione degli stessi cui è assegnato un peso complessivo (incidenza) pari al 40% del totale del peso attribuito agli obiettivi annuali;

Per quanto non previsto nel presente accordo si rinvia alla metodologia vigente nell'Ente.

Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance- Il trattamento accessorio collegato alla performance viene annualmente attribuito a livello di ente, in funzione degli esiti della valutazione dalla performance conseguita in relazione: al contributo dato al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa; al grado di conseguimento degli obiettivi specifici del CdR di appartenenza; alla valutazione dei comportamenti organizzativi Il punteggio minimo per l'accesso al premio è pari al 60%. Il premio viene distribuito in base alla seguente articolazione per classi di merito: Per valutazioni < al 60% il dipendente non accede al premio Per valutazioni comprese => 60% ÷ <=90% il dipendente accede in termini proporzionali al risultato conseguito Per valutazioni > al 90%, il dipendente accede al 100% del premio attribuibile Per il personale, funzionalmente dipendente dai titolari di Posizione Organizzativa, la quantificazione del trattamento accessorio è determinato nel modo come appresso indicato: Determinazione del budget individuale in relazione al livello di inquadramento secondo la seguente parametrizzazione: categoria A – parametro 100; categoria B – parametro 109; categoria C – parametro 119; categoria D – parametro 130;

Art. 7 - Trattamenti Accessori collegati alla Performance e Procedimenti Disciplinari -Al personale interessato da un procedimento disciplinare cui sia seguita l'irrogazione della sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto di cui all'art. 55 bis del D.lgs. 165/2001, è preclusa l'attribuzione dei premi collegati alla Performance. Nel caso venga avviato un procedimento disciplinare, il processo di misurazione valutazione della Performance, per il personale interessato dal procedimento di cui trattasi, è sospeso in attesa delle risultanze cui perverrà la Commissione per i procedimenti disciplinari dell'ente.

1. *Art. 8 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche*- A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa a livello di ente. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste. Ai sensi dell'art. 16, comma 6 del CCNL 21 Maggio 2018, è consentita la progressione economica esclusivamente al personale in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Responsabile del Servizio titolare di P.O. a cui il dipendente risulta funzionalmente assegnato, avrà cura di garantire che l'ente presso cui il dipendente si trova comandato o distaccato, assolvendo agli oneri procedurali previsti nel presente CDIA per la selezione ai fini dell'attribuzione del beneficio economico di cui trattasi. La disciplina di cui al presente comma non si applica nel caso in cui il dipendente sia collocato in aspettativa. Nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è possibile attribuire nuove progressioni economiche in modo selettivo, con le procedure di cui ai successivi commi, esclusivamente ad una quota limitata di dipendenti, la cui percentuale è definita in sede di contrattazione decentrata a cadenza annuale, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite a seguito di processi formativi.

Art. 9 - Criteri generali Indennità per l'Indennità correlata a particolari condizioni di lavoro-L'ente corrisponde una unica "indennità correlata a particolari condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

Disagiate; Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; implicanti il maneggio di valori. L'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo, è preceduta da una conferenza dei Responsabili di Servizio finalizzata alla individuazione delle particolari condizioni di lavoro cui compete il ristoro. Nel mese di gennaio di ogni anno, i Responsabili presentano il relativo fabbisogno di risorse in funzione delle specifiche condizioni di lavoro individuate e condivise in sede di conferenza. L'applicazione della disciplina di cui al presente comma concorre alla valutazione delle performance dei responsabili di servizio. La misura dell'indennità, nel limite delle risorse decentrate annualmente stanziare a remunerare le attività di cui al comma precedente, è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui trattasi, entro il seguente valore massimo giornaliero: € 1,50 - fatto salvo eventuali modifiche in sede di contrattazione annuale per la ripartizione del fondo.

Art. 10 - Indennità di servizio esterni di vigilanza -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 il seguente valore massimo giornaliero: € 1,50. In sede di contrattazione annuale sarà altresì possibile inserire un sistema di graduazione delle attività svolte all'esterno prevedendo una maggiorazione dell'importo massimo giornaliero, in funzione delle risorse decentrate disponibili.

Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità con un ristoro fino a € 3.000 In riferimento a quanto previsto dall'art. 70, quinquies del CCNL del 21 Maggio 2018, i Responsabili di Servizio, nei limiti della capienza delle risorse accessorie stanziare e in relazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi del CdR di competenza, possono attribuire, con atto formale, una Specifica Responsabilità al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative, a cui compete un'indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi. L'individuazione e attribuzione di Specifica Responsabilità è a cura, qualora intenda avvalersene, del Responsabile di Servizio sulla base dei seguenti criteri:

a) Personale appartenente alla Cat. D. a.1) Responsabilità di Area Funzionale: prevede autonomia operativa o di incidenza e/o concorso decisionale nelle attività del Cdr di appartenenza nonché attività di coordinamento, permanente, dei servizi e attività ad essi afferenti nonché del personale ad essi ascritto anche di pari categoria e/o soggetti esterni (collaboratori, consulenti, imprese, progettisti ecc.) sia nella fase di programmazione delle attività che nella fase di gestione. b) Personale appartenente alla Cat. C.b.1) Coordinatore: prevede l'attribuzione di una responsabilità organizzativa non occasionale caratterizzata da produzione, coordinamento e pianificazione operativa di una o più linee di servizio, nonché il coordinamento di più addetti o di collaboratori esterni o di soggetti esterni affidatari di appalti Svolgimento di attività caratterizzata da:- Gestione autonoma delle sequenze di lavoro con una significativa ampiezza di possibili soluzioni su modelli e regole predefinite secondo l'esperienza del servizio di appartenenza Autonomia operativa e supervisione programmata che richiede capacità di interpretare informazioni numerose e talvolta complesse. Responsabilità collegata ad attività di particolare complessità che richiedono competenze specialistiche di rilievo; - Responsabilità operativa di personale di pari o categoria inferiore. Per l'attribuzione dell'indennità è necessaria la presenza di almeno due dei parametri precedenti) Personale appartenente alla Cat. B.c.1) Operatore adibito ad attività specialistiche:- Attività richiedenti competenze specialistiche e/o responsabilità operative specifiche su aree di produzione omogenee che comportano la gestione di processi produttivi inizio evento/fine evento;- Attività che richiedono competenze specialistiche e responsabilità di coordinamento (Responsabilità di coordinamento di personale o gruppi di lavoro composti da almeno due persone (escluso il coordinatore);- Attività di particolare complessità tecnica o professionale acquisita all'interno dell'Ente. L'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo, è preceduta da una conferenza dei Responsabili di Servizio finalizzata alla individuazione delle particolari condizioni di lavoro cui compete il ristoro. Nel mese di gennaio di ogni anno, i responsabili presentano il relativo fabbisogno di risorse in funzione delle specifiche condizioni di lavoro individuate e condivise in sede di conferenza. L'applicazione della disciplina di cui al presente comma concorre alla valutazione delle performance dei responsabili di servizio. Il budget complessivo nonché quello per CdR, è determinato all'atto della trattativa annuale per la ripartizione del Fondo per le risorse accessorie. Il compenso sarà liquidato in unico importo a consuntivo.

Art. 12- Indennità per Specifica Responsabilità con un ristoro fino a € 350,00 -In riferimento a quanto previsto dall'art. 70, quinquies del CCNL del 21Maggio 2018, i Responsabili, nei limiti della capienza delle risorse accessorie stanziare e in relazione con la concreta organizzazione degli uffici e dei servizi del CdR di competenza, possono attribuire, con atto formale, una Specifica Responsabilità al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative a cui compete un'indennità di importo, anche in presenza di attribuzione plurima, non superiore a € 350,00 annui lordi per: per l'esercizio di compiti derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; per compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; per compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; per compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Art. 13 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge-Ai sensi dell'art. 68, comma 2 lett. g, le parti concordano che le risorse che specifiche disposizioni di legge o atti normativi conseguenti, destinano al personale dipendente al fine di incentivarne la prestazione siano rese disponibili previa adozione di appositi nonché specifici regolamenti da parte dell'ente e previo esperimento delle relazioni sindacali previste nel CCNL. La corresponsione delle risorse di cui trattasi, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.lgs. 165/01), e perciò stesso le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL del 21 Maggio 2018.

Art. 14 - Disciplina della retribuzione di risultato connessa agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge - Ai sensi e dell'art. 7 comma 4, lett. j) e art. 18 lett. h) , al titolare di posizione organizzativa, ricorrendone i presupposti, compete il trattamento accessorio, anche ad integrazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21 Maggio 2018, previsto da specifiche disposizione di legge come appresso indicate:- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016; - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006; - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997; - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

Art. 15 - Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro- L'Ente, applica quanto previsto dal D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, che l'Ente si impegna a comunicare ai dipendenti. L'ente provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza. n accordo e con la collaborazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) e R.S.U, vanno 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 o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.Per raggiungere il massimo livello di sicurezza all'interno dell'Ente nel pieno rispetto della normativa vigente, l'Amministrazione incontra almeno una volta l'anno i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), per informarli a) sulle priorità d'intervento in materia di salute e sicurezza; b) sulla relativa copertura finanziaria del piano concordato; c) sulle modalità di gestione e di verifica del piano stesso.

Art. 16 - Lavoro Straordinario -In merito all'istituto dello straordinario, le parti concordano di rinviare alla disciplina in tal senso prevista dal CCNL

Il Fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'amministrazione con determinazione n. 48 del 29.11.2022 distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Si verbalizza quanto segue:

Le parti confermano quanto contenuto nel verbale di pre-intesa e segnatamente:

Il tavolo di delegazione trattante avvia i lavori esaminando la costituzione del fondo 2022 di seguito riportato

| Comune di Aritzo ANNO 2022 | |
|---|------------------|
| RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ | |
| Risorse storiche | |
| Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A) | 30.859,63 |
| Incrementi stabili soggetti al limite | |
| Totale incrementi stabili (a) | 0,00 |
| Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite | |
| Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO | 747,89 |
| Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019 | 1.081,60 |
| Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b) | 1.829,49 |
| DECURTAZIONI – a detrarre | |
| Decurtazione incarichi di Posizione Organizzativa (Enti con e senza DIRIGENZA) | 929,62 |
| Totale decurtazioni parte stabile (c) | 929,62 |
| Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c) | 29.930,01 |
| I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c) | 31.759,50 |
| RISORSE VARIABILI | |
| Risorse variabili sottoposte al limite | |
| Totale voci variabili sottoposte al limite (d) | 0,00 |
| Risorse variabili NON sottoposte al limite | |
| Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE | 5.000,00 |
| Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente | 2.038,53 |
| Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e) | 7.038,53 |

| | |
|---|-------------------|
| II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e) | 7.038,53 |
| III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II) | 38.798,03 |
| DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI | |
| Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010 | |
| Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f) | 0,00 |
| Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015 | |
| Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g) | 0,00 |
| Decurtazioni per rispetto limite | |
| Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h) | 378,05 |
| IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h) | 29.551,96 |
| V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b) | 38.419,98 |
| FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999 | |
| Fondo straordinario stanziato | 5.798,32 |
| Comune di Aritzo | |
| UTILIZZO FONDO | |
| | 2022 |
| V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C) | 38.419,98 |
| TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B) | 31.570,47 |
| TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C) | 6.849,51 |
| UTILIZZO FONDO PARTE STABILE | |
| | PREVENTIVO |
| Progressioni economiche STORICHE | 3.062,17 |
| Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo | 2.717,24 |

| | |
|---|------------------|
| Totale utilizzo risorse stabili (D) | 5.779,41 |
| SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D) | 25.791,06 |
| UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018) | |
| Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE | 5.000,00 |
| Totale utilizzo risorse vincolate (F) | 5.000,00 |
| SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D) | |
| SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F) | |
| DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA | |
| Totale utilizzo altre indennità (H) | 0,00 |
| VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H) | 10.779,41 |
| VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI) | 27.640,57 |

E concordando la destinazione delle risorse disponibili alla contrattazione per l'anno 2022 nel modo seguente:

| DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO | 2022 |
|---|------------------|
| Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f) | 6.000,00 |
| Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i) | 350,00 |
| Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 | 20.990,57 |
| Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza) | 300,00 |
| Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50 | 5.000,00 |
| TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO | 32.640,57 |

Il budget stanziato per la performance potrà subire variazioni in aumento o diminuzione, in base alle minori o maggiori necessità accertate per la copertura dei costi connessi al pagamento degli altri istituti regolati dal presente contratto.

Successivamente al progresso, visti gli esiti della ricostruzione di cui alla determinazione del Servizio Finanziario n. 52 del 6.12.2022, le parti concordano su un piano di ripartizione che prevede la distribuzione delle economie a partire dall'annualità 2023, in aggiunta alla quota di competenza del Fondo in quote annuali (2023-2027) e di vincolare la ripartizione delle stesse per incentivare particolari obiettivi sfidanti ed innovativi, che abbiano le stesse caratteristiche e requisiti richiesti per gli obiettivi specifici e nuovi servizi finanziati con risorse di cui all'art. 67 c. 3 lett. b) CCNL 2018;

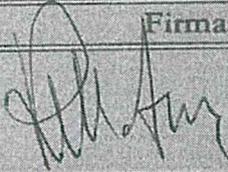
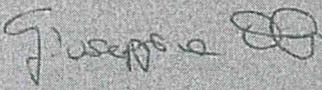
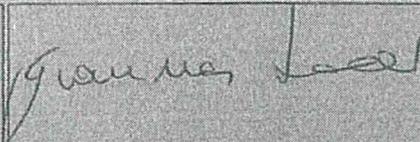
Nei 5 giorni successivi alla firma, il presente contratto unitamente alle relazioni illustrative ed economico finanziaria sarà trasmesso dall'Ente in forma telematica all'ARAN ed al CNEL.

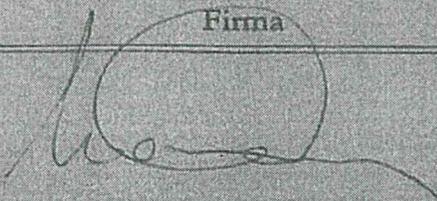
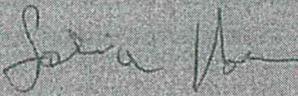
Il presente contratto, unitamente alle relazioni illustrativa ed economico finanziaria, sarà inoltre pubblicato sul sito web istituzionale dell'Ente entro la data di trasmissione di cui al punto precedente.

Aritzo, li 23.12.2022

Il presente verbale si compone di n° 10 pagine

Firmato, letto sottoscritto

| Parte Pubblica | Nome e Cognome | Firma |
|----------------|--------------------------|--|
| Presidente | Dott. Roberto Sassu |  |
| Componente | Dott.ssa Giuseppina Olmi |  |
| Componente | Dott.ssa Gianna Locci |  |

| Parte sindacale | Nome e Cognome | Firma |
|-----------------|------------------------|--|
| CISL | Sig. Marco Cucca |  |
| R.S.I. | Dott.ssa Sabrina Vacca |  |