COMUNE DI CASALGRASSO
PROVINCIA DI CUNEO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2026/2028

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI PER IL 2026

L'anno **DUEMILAVENTISEI**, il giorno 16 del mese di Novembre si procede alla sottoscrizione della presente proposta di accordo sul contratto collettivo decentrato integrativo per l'utilizzo delle risorse decentrate disponibili per l'anno **2026** tra:

La delegazione trattante di parte pubblica

		Presente	Assente
Dott.ssa Roberta Pezzini	Segretario Generale	X	

La delegazione sindacale

		Presente	Assente
Barbara Bressano	RSU	X	
Maurizio Di Steffano	CISL FP	X	
	UIL FPL		X
	CSA RAL		X

Vista la Deliberazione della G.C. n. 26 del 16/03/2026 in ordine alla costituzione della Delegazione trattante ai sensi dell'art.7 comma 3 de CCNL per il personale di qualifica non dirigenziale del comparto funzioni locali sottoscritto il 23 febbraio 2026;

Vista la Deliberazione della G.C. n. 47 del 31/08/2026 recante linee di indirizzo per la delegazione di parte pubblica, in ordine alla costituzione e utilizzo del fondo 2026;

Vista la Determinazione n. 263 in data 31/08/2026 con la quale è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2026;

Visto il parere del Revisore dei conti reso sull'ipotesi del succitato C.C.D.I., che ha certificato la compatibilità degli aspetti economico finanziari rispetto ai vincoli di bilancio e alle norme di legge e la compatibilità legislativa e contrattuale dei contenuti

Vista la delibera della Giunta Comunale n 57 del 26/10/2026 che ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del C.C.D.I.;

SI CONVIENE E STIPULA QUANTO SEGUE:

Capo I - Introduzione, ambito di applicazione, vigenza e relazioni sindacali

Art. 1 - Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità nonché di valorizzazione delle differenze nell'organizzazione del lavoro e valorizzazione delle eccellenze.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento all'incentivazione della performance quanto all'erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali.

Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dal CCNL del Comparto delle Funzioni Locali del 23.02.2026. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
2. A livello annuale, con specifico accordo viene ripartito il "Fondo risorse decentrate". Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, la normativa vigente e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Il presente CCDI ha durata triennale e disciplina in particolare le materie di cui allo stesso art. 7 c. 4 del CCNL che si richiamano implicitamente nel presente articolo. Le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2026 fino al 31 dicembre 2028, o alla sottoscrizione del nuovo CCNL. Alla scadenza, il presente CCDI si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata, almeno 6 mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni in esso contenute restano in vigore sino a che non siano state sostituite dal successivo contratto.
5. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
6. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel

presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

7. Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal 165/2001 e consentire l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente, anche allo scopo di porre in essere un'organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.
2. Le parti concordano che le forme di partecipazione saranno coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro ed al fine di migliorare la qualità dei servizi ed il funzionamento dell'ente, si impegnano a mantenere aperta una procedura di dialogo (confronto) prima di assumere decisioni unilaterali sulle materie rimandate dal CCNL alle relazioni sindacali decentrate.
3. L'amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi previsti dal C.C.N.L., entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali o dalla R.S.U.
4. Nei provvedimenti adottati dall'amministrazione o dai dirigenti, riguardanti materie oggetto di confronto e contrattazione dovranno essere indicati i pareri delle organizzazioni e rappresentanze sindacali.

Capo II - Criteri generali relativi alla incentivazione della performance e le progressioni economiche orizzontali

Art. 4 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. La valutazione delle performance individuale ed organizzativa è finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità e razionalizzazione della spesa, ai sensi del Regolamento di Misurazione e Valutazione di Ente, del D.lgs 150/2009 e s.m.i.
2. Le risorse destinate annualmente alla performance vengono ripartite al 70% per l'assegnazione dei premi legati alla performance organizzativa ed al 30% per l'assegnazione dei premi legati alla performance individuale.
3. La performance organizzativa è correlata al conseguimento di specifici risultati e obiettivi assegnati dall'ente al titolare di area.
4. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al raggiungimento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio sarà erogato solo se l'obiettivo sarà conseguito in sede di relazione della performance almeno al 70% e solamente se la performance individuale supera il punteggio di 70/100.
5. La performance individuale è determinata come momento di verifica e valutazione di ogni singolo lavoratore, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di valutazione.
6. L'erogazione dei premi correlati alla performance avviene al ricorrere delle seguenti condizioni:
    a) quando la valutazione si colloca tra 91 e 100 punti è erogato il 100% del premio;
    b) quando la valutazione si colloca tra 70 e 90 punti è erogato il premio in modo direttamente proporzionale al punteggio attribuito;
    c) quando la valutazione è inferiore a 70 punti: nessuna distribuzione di premio.

7. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate per un numero massimo di n. 1 dipendente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 20% del valore medio pro-capite dei premi attributi al personale valutato positivamente.
8. Il sistema di attribuzione degli incentivi della performance previsto dal presente articolo, si applica a partire dalla valutazione della performance riferita all'anno di approvazione del presente contratto.

Art.5 - Le Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree

1. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, determinata nel massimo del 50% arrotondato all'unità superiore dei potenziali beneficiari.

2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure, come concordato dalle parti.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della media aritmetica della valutazione della performance individuale del biennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, qualora non fossero disponibili le due valutazioni immediatamente precedenti per comprovate ed eccezionali situazioni, la media delle valutazioni dei dipendenti interessati viene operata su tre valutazioni anche di annualità precedenti.

4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione; il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente titolare del rapporto di lavoro richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo biennio.

5. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 14 del CCNL sono i seguenti:

a) Non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, oltre che nell'anno corrente, in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento;

b) Essere in servizio alla data di decorrenza del beneficio e che negli ultimi 2 anni non abbia beneficiato di alcuna progressione economica, con le seguenti specificazioni:

- Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- Per il personale proveniente da altro ente nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa purchè nello stesso profilo professionale o equivalente;
- Per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che viene stabilizzato vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato purchè nello stesso profilo professionale o equivalente.

c) La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto. La graduatoria viene formata utilizzando i seguenti criteri:

1. la valutazione del personale del biennio precedente, che determina un punteggio massimo di 60 punti. A tal fine viene calcolata la media aritmetica dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del biennio precedente a quello dell'anno di eventuale attribuzione della progressione, o le ultime due valutazioni cronologicamente disponibili qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

2. l'esperienza professionale acquisita, intesa come anzianità complessiva nel medesimo profilo professionale o equivalente (con o senza soluzione di continuità) da calcolare fino al 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione dell'istituto, considerando 1 punto per ogni MESE fino al massimo di 40 punti, le eventuali frazioni di anno vengono conteggiate in maniera proporzionale;

4. A parità di punteggio complessivo sarà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità nella posizione d'inquadramento, in caso ancora di parità al più anziano di età e nel caso di ulteriore parità alla posizione economica inferiore.

d) Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo del 5% rispetto il punteggio complessivo ottenuto.

e) Il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2026 è pari a 1 dipendente per ogni area contrattuale.

Capo III - Le altre indennità legate a prestazioni e incarichi specifici

Art. 6 - Principi generali per l'attribuzione delle indennità previste

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio - fatto salvo quanto espressamente previsto nella disciplina dei singoli istituti del presente contratto - e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree professionali.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente o Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time ed agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro

1. I destinatari della "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018, così come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 2022 e dall'art. 59 c. 3-bis del CCNL, sono i dipendenti, non titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione, che svolgono attività implicanti il maneggio di valori e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e/o disagiate.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia.
4. Si conviene che le attività di cantoniere rientrino nella categoria di attività a rischio e disagio per le quali si riconosce l'indennità giornaliera complessiva di euro 4,00.

Art. 8 - Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale delle Aree che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Ai sensi dell'art. 84 comma 1 del CCNL 2022, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di tutte le Aree, che non risulti incaricato di Incarichi di Elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 16 del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo fino a Euro 3.000,00 annui lordi elevabili al massimo di 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari.
2. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria dell'area di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa area (ovvero dello stesso profilo).
3. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
4. Si riconoscono come "specifiche responsabilità":
   - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale: euro 2.000,00;
   - specifiche responsabilità derivanti dalla responsabilità di procedimento in materia di edilizia privata: euro 2.000,00.
5. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.
6. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono se sono intercorsi mutamenti organizzativi, variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI, altrimenti si intendono automaticamente rinnovati. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile del Settore:
   -in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o contrattuali;
   -in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
   -in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;

7. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
8. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata.
9. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Art. 9 - Incentivi per specifiche disposizioni di legge

1. Gli incentivi per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI, ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 sono disciplinati dallo specifico regolamento dell'ente.
2. Gli incentivi per lo svolgimento di Funzioni tecniche, previste ai sensi dell'art. 45 del dlgs 36/2023, sono disciplinati dallo specifico regolamento dell'ente.

Art. 10 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione

1. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 e successivi del CCNL, viene destinata per l'anno 2026 alla retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione, la quota pari al 27,87% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ assegnati.
2. La misura della retribuzione di risultato degli Incarichi di Elevata Qualificazione è determinata nel seguente modo:
   - quando la valutazione si colloca tra 91 e 100 punti è erogato il 100% del premio;
   - quando la valutazione si colloca tra 70 e 90 punti è erogato il premio in modo direttamente proporzionale al punteggio attribuito;
   - quando la valutazione è inferiore a 70 punti: nessuna distribuzione di premio.
3. Il budget complessivo annuo stanziato, nonchè ogni eventuale risparmio del budget dedicato alle EQ, viene distribuito per intero nell'anno di riferimento.
4. L'eventuale incremento delle risorse di cui all'art. 16, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, 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 del CCNL 16.11.2022, è oggetto di contrattazione.

Allegati:
A) Scheda Costituzione Fondo 2026

Per la parte pubblica:
Presidente Delegazione trattante dott.ssa Roberta Pezzini

Per la parte sindacale:
CISL FP
RSU

Schema costituzione

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2026

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
	RISORSE STABILI	
	Soggette ai limiti art. 23 co. 2 DLgs 75/2017	
CCNL 2018 Art. 67 co. 1	Importo unico consolidato anno 2017 (al netto decurtazioni storiche)	13.851,06 €
CCNL 2018 Art. 67 co. 2 lett.c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato	1.423,37 €
CCNL 2018 Art. 67 co. 2 lett.e)	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	0,00 €
CCNL 2018 Art. 67 co. 5 lett.a)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	5.843,15 €
	Non soggette ai limiti art. 23 co. 2 DLgs 75/2017	
CCNL 2018 Art. 67 co. 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015	582,40 €
CCNL 2018 Art. 67 co. 2 lett. b)	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	365,69 €
CCNL 2018 Art. 67 co. 2 lett. g)	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	0,00 €
CCNL 2026 art. 58 co. 1	Incremento 0,14% monte salari 2021	256,52 €
CCNL 2022 Art. 79 co. 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per ogni dip. in servizio al 31/12/2018	507,00 €
CCNL 2022 Art. 79 co. 1 lett. d)	Differenziale PEO personale in servizio alla data del 1/1/2021	231,40 €
CCNL 2022 Art. 79 co. 1-bis	Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico bilancio (dip. B3 e D3 al 1/4/2023)	3.619,80 €
Art. 14-bis D.L. 25/2025	Incremento Fondo stabile ai sensi del D.L. 25/2025	4.900,00 €
Art. 60 c. 2 del CCNL del 23.02.2026	Riduzione per indennità di comparto	-549,18 €
	TOTALE RISORSE STABILI	31.031,21 €
	Di cui soggette a limiti	*21.117,58 €*
	INCREMENTI VARIABILI	
	Soggetti ai limiti art. 23 co. 2 DLgs 75/2017	
CCNL 2018 Art. 67 co. 3 lett.d)	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	0,00 €
CCNL 2018 Art. 67 co. 3 lett.f)	Rimborso spese notificazione atti dell'amm.ne finanziaria	0,00 €
CCNL 2018 Art. 67 co. 3 lett.j)	Incremento per obiettivi del Piano performance	0,00 €
CCNL 2018 Art. 67 co. 3 lett.k)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	0,00 €
CCNL 2022 Art. 79 co. 2 lett. b)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	0,00 €
CCNL 2022 Art. 79 co. 2 lett. c)	Risorse derivanti da scelte organizzative, gestionali e retributive	0,00 €
	Non soggetti ai limiti art. 23 co. 2 DLgs 75/2017	
CCNL 2018 Art. 67 co. 3 lett.a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	
CCNL 2018 Art. 67 co. 3 lett.b)	Piani di razionalizzazione	0,00 €
CCNL 2018 Art. 67 co. 3 lett.c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, IMU-TARI, avvocatura, ecc.)	13.500,00 €
CCNL 2022 Art. 79 co. 2 lett. c)	Risorse derivanti da scelte organizzative, gestionali e retributive - Progetti PL finanziati da art. 208 Cds	0,00 €
DL 13/2023 art. 8 c. 3	Art. 8, commi 3 e 4, del D. L. n. 13/2023, convertito, con modificazioni, in L. n. 41/2023 (per gli anni dal 2023 al 2026 aumento 5% fondo 2016). Incremento della componente variabile del fondo per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, in misura non superiore al 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016 NON SOGGETTO LIMITE	2.333,20 €
CCNL 2022 Art. 79 co. 3	Incremento 0,22% monte salari 2018 (quota Fondo)	219,05 €
CCNL 2026 art. 58 co. 2	Incremento 0,22% monte salari 2021 (quota Fondo)	211,40 €
CCNL 2026 art. 58 co. 2	Incremento 0,22% monte salari 2021 (quota Fondo) - annualità 2025	211,40 €
CCNL 2026 art. 58 co. 1	Incremento 0,14% monte salari 2021 annualità 2024 e 2025	513,04 €
CCNL 2022 Art. 79 co. 2 lett. d)	Residui anno precedente lavoro straordinario	0,00 €
CCNL 2022 Art. 80 co.1	Residui Fondo anno precedente da risorse stabili	5.295,52 €
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	22.283,61 €
	Di cui soggette a limiti	*0,00 €*
	TOTALE FONDO 2026	**53.314,82 €**
	Di cui assoggettati a limite 2016	**21.117,58 €**
	Di cui non assoggettati a limite 2016	**32.197,24 €**
	Eventuale riduzione per superamento limite 2016	-66,67 €
	FONDO 2026 DA APPROVARE	**53.248,15 €**

Cod. 853710.a.2 Grafiche E. Gaspari