

CONSORZIO INTERCOMUNALE SERVIZI SOCIALI
- C.I.S.S. - CHIVASSO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente
del C.I.S.S. CHIVASSO normativo 2023/2025 ed economico per la destinazione
delle risorse decentrate per l'anno 2023**

Richiamati:

- la deliberazione n. 43 del 23.11.2023, esecutiva, con la quale il Consiglio di Amministrazione dava al Direttore Generale indirizzi in merito alla costituzione del fondo e direttive per la contrattazione decentrata integrativa relativamente all'anno 2023;
- la determinazione n. 326 del 24.11.2023 con la quale, nel rispetto delle sopraccitate indicazioni, il Direttore Generale ha provveduto alla costituzione definitiva del fondo anno 2023, certificata dal Revisore dei Conti in data 27.11.2023;

Premesso che:

- In data 14.12.2023 è stata sottoscritta la preintesa di CCDI per il personale non dirigente del C.I.S.S. CHIVASSO normativo 2023/2025 ed economico per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023;
- In data 18.12.2023 il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole in merito all'utilizzo del fondo risorse decentrate 2023, certificando la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL;
- Il Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 53 del 20.12.2023 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI normativo 2023/2025 ed economico per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023.

In data odierna alle ore 14,30 nella sede del C.I.S.S. di Via Togliatti, 9, Chivasso, presso la sala riunioni:

- la delegazione trattante di parte pubblica, costituita ai sensi dell'art. 7 del vigente CCNL e così composta:

Lauria Marco Direttore Generale
Viterbo Eugenio Segretario consortile

Presidente
Componente

Cena Celestina

Responsabile finanziario e personale

Componente

☐ la delegazione di parte sindacale così composta:

1) membri della rappresentanza sindacale unitaria:

<i>Ametrano Cristina</i>
<i>Di Mattia Chiara</i>
<i>Toffali Maria</i>
<i>Venturino Enrica</i>

2) rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

C.G.I.L. F.P.	Mecca Vittorio
---------------	----------------

sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente del C.I.S.S. CHIVASSO normativo 2023/2025 ed economico per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023 di cui all'art. 80 del CCNL 16.11.2022, che costituiscono allegato A) e B) al presente verbale.

Letto, confermato e sottoscritto

Chivasso, li 21.12.2023

La delegazione trattante di Parte Pubblica

Dott. LAURIA Marco f.to in originale

Dott. VITERBO Eugenio f.to in originale

Dott.ssa CENA Celestina f.to in originale

La delegazione di Parte Sindacale

R.S.U. sig.ra AMETRANO Cristina f.to in originale

sig.ra DI MATTIA Chiara f.to in originale

sig.ra TOFFALI Maria f.to in originale

sig.ra VENTURINO Enrica f.to in originale

SIND. C.G.I.L. F.P. signor MECCA Vittorio f.to in originale

Consorzio Intercomunale Servizi Sociali di Chivasso
Città Metropolitana di Torino

Pre-intesa Contratto collettivo decentrato integrativo
2023-2025

PREINTESA SOTTOSCRITTA IL 14.12.2023

Premesso che:

- ✓ alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e dal D.Lgs. n. 150/2009;
- ✓ gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 16 novembre 2022.
- ✓ i Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:
 - non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti; le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
 - non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
 - le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
 - non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65, D.Lgs. n. 165/2001 modificato dal D.Lgs. n. 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40, co. 1 e 3-bis, che del D.Lgs n. 165/2001, come novellato dall'art. 54, D.Lgs. n. 150/2009 – diretta applicazione);
 - non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis, D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dal D.Lgs. n. 150/2009);
- ✓ l'articolo 7, comma 4, del Ccnl 16.11.2022, nel disciplinare le relazioni sindacali e i poteri della contrattazione collettiva decentrata integrativa stabilisce che “sono oggetto di contrattazione collettiva: i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo”;
- ✓ rilevato, pertanto, che oggetto della contrattazione:
 - non è la determinazione della consistenza del fondo di parte stabile, fissata unilateralmente dall'Ente, in applicazione delle regole normative e contrattuali di tempo in tempo vigenti;
 - non è la determinazione della consistenza di parte variabile;
 - è, dunque, la determinazione dei criteri per ripartire e destinare le risorse, che, come tali, non necessitano della preventiva definizione specifica della quantificazione del fondo, l'efficacia della cui costituzione discende dall'approvazione ed efficacia del bilancio di previsione, alla quale non può condizionarsi né l'avvio delle trattative, né la stipulazione del Ccdi, dal momento che detta approvazione potrebbe avvenire in là nel corso della gestione finanziaria, tale da determinare ritardi nella stipulazione del Ccdi sì da renderlo inefficace e, comunque, esporre l'amministrazione a rilievi da parte dell'amministrazione finanziaria in sede ispettiva e a responsabilità contabili;
- ✓ acclarato, peraltro, che ai sensi dell'articolo 1346 del codice civile “L'oggetto del contratto deve essere possibile, lecito, determinato o determinabile”; nel caso di specie, la disciplina contrattuale citata prima “determina” l'oggetto appunto nella definizione dei criteri per ripartire e destinare le

- risorse, le quali, quindi, non costituiscono elemento dell'incontro di volontà tra le parti;
- ✓ considerato che, in ogni caso, è possibile determinare successivamente l'esatta portata dell'applicazione dei criteri concordati, una definita la consistenza effettiva del fondo;
 - ✓ visto che il citato articolo 7, comma 4, lettera a), del Ccnl 16.11.2022 consente espressamente di utilizzare le percentuali di ripartizione del fondo come criterio da utilizzare

si conviene e si stipula quanto segue

SOMMARIO

Titolo I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto

Art. 2 – Tempi e modi della contrattazione

Art. 3 – Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del presente contratto

Titolo II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO

Art. 4 – Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

Titolo III – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 5 – Premi correlati alla performance organizzativa (art. 80, CCNL 16.11.2022)

Art. 6 – Premi correlati alla performance individuale (art. 80, CCNL 16.11.2022)

Art. 7 – Differenziazione del premio individuale (art. 81, CCNL 16.11.2022)

Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 8 – Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14, CCNL 16.11.2022)

Art. 9 – Progressioni tra le aree (art. 15, CCNL 16.11.2022)

Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI

Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, CCNL 16.11.2022)

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (artt. 70-bis, CCNL 21.05.2018 e 84-bis, CCNL 16.11.2022)

Titolo VI – DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 12 – Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (artt. 16-20, CCNL 16.11.2022)

Titolo VII – DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE

Art. 13 – Lavoro agile (artt. 63-67, CCNL 16.11.2022)

Titolo VIII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 14 – Welfare integrativo (art. 82, CCNL 16.11.2022)

Titolo IX – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 15 – Reperibilità (art. 24, CCNL 21.05.2018)

Art. 16 – Orario di lavoro (art. 29, CCNL 16.11.2022)

Art. 17 – Turnazioni (art. 30, CCNL 16.11.2022)

Art. 18 – Lavoro straordinario (art. 32, CCNL 16.11.2022)

Art. 19 – Banca delle ore (art. 31, CCNL 16.11.2022)

Art. 20 – Pausa (artt. 34 e 35, co. 10, CCNL 16.11.2022)

Art. 21 – Orario di lavoro flessibile (art. 36, CCNL 16.11.2022)

Art. 22 – Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53, CCNL 21.05.2018 e art. 62, CCNL 16.11.2022)

Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 23 – Formazione del personale

Art. 24 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 25 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

Titolo XI – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 26 – Utilizzo dei risparmi

Art. 27 – Interpretazione Autentica

Art. 28 – Disposizione finale

Titolo I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Consorzio Intercomunale Servizi Sociali di Chivasso e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.
2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a mesi 6; al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a mesi 6, si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
3. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
4. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
5. Al personale temporaneamente assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso Unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli artt. 22 e 23 del CCNL 16.11.2022; il trattamento economico incentivante del personale assegnato temporaneamente all'unione è definito nel CCDI dell'unione stessa.

Art. 2 – Tempi e modi della contrattazione

1. Le parti riconoscono che al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al comma 1, ultimo periodo, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
2. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del Ccnl 16.11.2022.
3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9 (Clausole di raffreddamento) del Ccnl 16.11.2022, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad) del Ccnl 16.11.2022.
4. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af), CCNL 16.11.2022, il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), CCNL 16.11.2022 l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.
5. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, co. 3-ter, D.Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Art. 3 – Tempi, modalità e procedure di verifica dell’attuazione del presente contratto

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato è valido per il triennio 2023-2025 e ha efficacia a far data dal 1° gennaio 2024.
2. La sua durata è triennale salvo:
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
3. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un nuovo CCDI o fino all’entrata in vigore di nuovo CCNL o di norme legislative in contrasto con lo stesso.
4. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di luglio dell’anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l’erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l’applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l’eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.
7. Gli uffici e i servizi dell’ente attuano le decisioni delle parti definite in contratto senza ulteriori autorizzazioni di Consiglio di Amministrazione, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.

Titolo II – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO

Art. 4 – Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell’art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall’art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall’art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza 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 e alla 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 relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell’Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza

- alcun appiattimento retributivo;
- b) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - la programmazione operativa e gestionale;
 - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
 - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
 - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
4. Le risorse destinate alla performance organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione.
5. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.
6. Una volta raggiunta la preintesa all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e sottoposta al Consiglio di Amministrazione che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Art. 5 – Premi correlati alla performance organizzativa (art. 80, CCNL 16.11.2022)

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8, D.Lgs. n. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di Responsabilità.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance, definirà la quota spettante al singolo dipendente.
3. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso.
4. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate.
5. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale supera il 60%.
6. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
 - al 100% se la valutazione risulterà uguale o superiore al 95%
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione risulterà uguale o superiore al 60%.

Art. 6 – Premi correlati alla performance individuale (art. 80, CCNL 16.11.2022)

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.Lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del Direttore, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al **60%**.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
7. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
9. Il budget destinato annualmente alla performance individuale viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
10. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni uguali o superiori al **95%: 100%** del budget individuale;
 - Valutazione tra il **60% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale** rispetto al punteggio attribuito;
 - Valutazione inferiore al **60%: nessuna distribuzione di produttività.**
11. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **95%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori all' **80%** in proporzione al premio base ottenuto.

Art. 7 – Differenziazione del premio individuale (art. 81, CCNL 16.11.2022)

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), **CCNL 16.11.2022**, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1.
3. Tale maggiorazione sarà attribuita ad un massimo di 3 lavoratori che hanno riportato le valutazioni più elevate, purché comprese tra 95 e 100; in caso di pari merito, il premio viene ripartito nel n. massimo previsto a monte.
4. Annualmente il numero dei lavoratori che rientrano nell'eccellenza potrà essere oggetto di revisione.

Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 8 – Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14, CCNL 16.11.2022)

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A di cui al vigente CCNL. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106, CCNL 16.11.2022.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52, co. 1-bis, D.Lgs. 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 di seguito specificati:
 - a) i lavoratori che abbiano maturato, all'interno dell'ente, 3 anni (nel caso in cui risulti una frazione di mese superiore a giorni 15, essa è considerata come mese intero e come tale va valutata) nella posizione economica in godimento dell'ultima progressione economica o differenziale. Ai fini della verifica del predetto requisito, si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. È, 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 professionale viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse finanziarie disponibili. Le parti possono stabilire – in sede di contrattazione decentrata integrativa – di assegnare a ciascun settore organizzativo dell'Ente i "differenziali attribuibili" in proporzione al personale assegnato;
 - 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:

CRITERI per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle Aree	
1) Media ultime tre valutazioni	2) Esperienza professionale
60 %	40 %

- e) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, si

attribuisce un punteggio aggiuntivo pari al 1% rispetto al punteggio ottenuto derivante dalla media;

- f) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:
- i) minor numero di progressioni economiche effettuate;
 - ii) appartenenza a un'area inferiore;
 - iii) maggiore anzianità di servizio nella P.A.;
 - iv) maggiore età.

CRITERIO 1) per le progressioni economiche all'interno delle Aree
Media ultime tre valutazioni

Il punteggio da attribuire è ottenuto dall'applicazione della media delle valutazioni individuali nell'ultimo triennio o in alternativa dalla media delle ultime tre schede di valutazione disponibili, secondo il sistema permanente per la valutazione e la misurazione della performance, adottato dall'ente

CRITERIO 2) per le progressioni economiche all'interno delle Aree
Esperienza professionale

Per esperienza professionale è da intendersi l'anzianità di servizio maturata nell'ultima categoria economica di godimento (oggi, differenziale stipendiale)

Punti per ogni anno nell'ultima categoria economica di godimento	Numero massimo di anni
5	8

3. L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima del 60% rispetto al valore massimo attribuibile e al raggiungimento di una media di 80 punti nel triennio di riferimento.
4. Sono ammessi alla selezione i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 9 mesi, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:
 - ferie, riposo compensativo;
 - assenza per infortuni per cause di servizio;
 - permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
 - congedo obbligatorio per maternità;
 - assenza per donazione sangue o protezione civile;
 - patologie gravi che richiedano terapie salvavita;
 - assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge n. 104/92, ex art. 33, comma 3.
5. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione. Il personale assegnato a qualsiasi titolo presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni sia per le progressioni orizzontali che per le progressioni verticali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza; a tal fine, gli accordi con l'ente di assegnazione devono prevedere espressamente le modalità con cui quest'ultimo deve provvedere alla valutazione, per renderla utilizzabile presso l'Ente all'interno della procedura di progressione.
6. Le graduatorie, una per ciascuna Area di inquadramento, vengono predisposte dal Servizio Personale.
7. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.
8. È stabilito in giorni 10 il periodo entro cui il dipendente potrà presentare ricorso interno prima di

attivare le altre procedure di contenzioso, con possibilità di assistenza da parte delle organizzazioni sindacali. L'Amministrazione, tramite il nucleo di valutazione, avrà 10 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche.

9. 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.

Art. 9 – Progressioni tra le aree (art. 15, CCNL 16.11.2022)

1. Le progressioni di carriera riservate al personale dipendente mediante passaggio alla categoria superiore avvengono nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 52, co. 1-bis, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e ss.mm. e ii.
2. Le medesime progressioni configurano una procedura di accesso all'impiego pubblico e sono pertanto regolate, in quanto applicabili, dai principi e dalle norme vigenti in materia.
3. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova.
4. La progressione di carriera viene attribuita al dipendente meglio classificato in graduatoria agli esiti della definizione di una procedura comparativa, a cura dell'Ufficio Personale e attraverso l'opera di una Commissione nominata secondo il presente articolo, in conformità ai requisiti, ai criteri e alla procedura definiti dalla fonte legale e dal Regolamento sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi.
5. L'effettuazione di ciascuna progressione di carriera è stabilita dall'Amministrazione, mediante specifica e motivata previsione negli strumenti di programmazione del fabbisogno di personale e nel limite della quota massima del 50% dei posti, con riferimento alla medesima categoria, di cui si prevede la copertura entro la programmazione stessa.
6. L'Ufficio Personale, secondo le previsioni regolamentari, dispone, in esecuzione delle direttive dell'Amministrazione di cui al comma precedente, l'emanazione di un avviso di indizione della procedura per l'effettuazione delle progressioni di carriera, contenente l'indicazione dei requisiti di partecipazione, dei criteri o parametri di composizione della graduatoria di merito e delle modalità e tempi di presentazione delle istanze da parte dei dipendenti.
7. L'avviso di cui al comma precedente viene pubblicato nell'apposita sezione del sito istituzionale per 15 (quindici) giorni consecutivi e della pubblicazione dell'avviso viene data immediata comunicazione a tutti i dipendenti mediante l'invio di un messaggio via posta elettronica, utilizzando a tal fine l'indirizzo e-mail istituzionale di ciascun lavoratore.
8. Il dipendente che intende partecipare alla procedura presenta istanza a ciò finalizzata, secondo le modalità previste nell'avviso di cui al comma 6. L'istanza contiene la puntuale indicazione dei requisiti e degli eventuali titoli posseduti dal dipendente in quanto utili alla partecipazione alla procedura. L'avviso di cui al comma 6 prevede un termine per la presentazione delle istanze da parte del personale di giorni 30 (trenta) dalla sua pubblicazione.
9. Possono partecipare alla procedura per beneficiare della progressione di carriera di cui al presente articolo i dipendenti a tempo indeterminato dell'Ente che siano in servizio attivo presso questo Ente alla data di avvio della procedura correlata nonché alla data di sua conclusione.
10. Gli altri requisiti necessari per la partecipazione sono:
 - essere inquadrati nella categoria immediatamente inferiore a quella oggetto della progressione di carriera, secondo la declinazione contrattuale collettiva del Comparto delle Funzioni Locali;
 - avere condotto con questo Ente un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in uno dei profili professionali che hanno titolo per accedere al posto da coprire mediante progressione verticale, almeno dall'inizio del triennio anteriore all'anno in cui si svolge la procedura, e continuare a condurlo fino alla conclusione della procedura stessa;
 - possedere il titolo di studio ed eventualmente il titolo professionale previsti per l'accesso

dall'esterno per la categoria e il posto oggetto della procedura;

- disporre di una valutazione positiva della performance in ciascuno dei tre anni precedenti a quello nel quale si svolge la procedura; nel caso il dipendente abbia riportato una valutazione negativa, secondo le previsioni del vigente Sistema di valutazione della performance, anche solo in uno degli anni del triennio in esame, deve essere escluso dalla partecipazione alla procedura in quanto non in possesso dei requisiti di legge;
 - non avere subito provvedimenti disciplinari nei due anni che precedono l'indizione della procedura; rivestire uno dei profili ammessi alla selezione in quanto pertinenti con il profilo da coprire come previsto dal catalogo dei profili professionali dell'ente;
 - possedere l'anzianità di servizio di almeno 5 anni nel profilo pertinente, nel senso sopra descritto, richiesta in sede di indizione della procedura.
- 11.** Tutti i requisiti per partecipare debbono essere posseduti alla data di presentazione dell'istanza di partecipazione da parte del dipendente e debbono permanere fino al momento della proposta di stipulazione del contratto individuale di lavoro nella nuova categoria, in favore del vincitore della selezione.
- 12.** L'Ufficio Personale provvede all'istruttoria delle domande di partecipazione presentate dai dipendenti, onde verificare il possesso dei requisiti richiesti per accedere alla procedura comparativa. Il Responsabile del servizio personale, con propria determinazione, dispone l'ammissione o l'esclusione dei dipendenti che hanno presentato la propria candidatura; della eventuale esclusione viene data motivazione espressa.
- 13.** La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente composizione della graduatoria di merito, verranno valutate da un'apposita Commissione.
- 14.** La Commissione di cui al comma 13 è nominata con le modalità previste per la nomina delle Commissioni esaminatrici dei bandi pubblici di concorso.
- 15.** La Commissione definisce il punteggio attribuito a ciascun candidato utilizzando i seguenti criteri/parametri:

CRITERI per la definizione delle procedure per le progressioni tra le Aree			
<i>1) Media valutazioni ultimo triennio di riferimento</i>	<i>2) Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'area di accesso</i>	<i>3) Incarichi rivestiti ultimo quinquennio di riferimento</i>	<i>4) Competenze professionali acquisite ultimo quinquennio di riferimento</i>
max 50 punti	max 14 punti	max 26 punti	max 10 punti

CRITERIO 1) per le progressioni tra le Aree Media valutazioni ultimo triennio di riferimento	
Fino a 70	0
> 71 fino a 75	5
> 76 fino a 80	10
> 81 fino a 85	20
> 86 fino a 90	30
> 91 fino a 94	40
> 95 fino a 97	45
> 98 fino a 100	50

CRITERIO 2) per le progressioni tra le Aree Possesso titoli professionali e di studio ulteriori rispetto all'area di accesso	
---	--

Titoli di studio superiore rispetto a quello necessario per l'accesso al posto attinente al profilo da ricoprire (valutabili max. 3 punti per ciascun titolo di studio) – Master in materie specialistiche, seconde lauree in materie specialistiche inerenti il profilo da ricoprire	9
Abilitazioni all'esercizio professionale attinenti al profilo da ricoprire	5

CRITERIO 3) per le progressioni tra le Aree <i>Incarichi rivestiti ultimo quinquennio di riferimento</i>	
Incarichi professionali art. 53, D.Lgs. n. 165/2001 (valutabili punti 3 per massimo n. 3 incarichi)	8
Titolare di specifiche responsabilità	9
Responsabile del procedimento	9

CRITERIO 4) per le progressioni tra le Aree <i>Competenze professionali acquisite ultimo quinquennio di riferimento</i>	
Partecipazione a corsi di aggiornamento specifici e certificate pertinenti con il profilo professionale da ricoprire (valutabili punti 3 per massimo n. 2 corsi)	6
Attribuzione temporanea di mansioni superiori previste dall'art. 8, CCNL 14.09.2000 nel ruolo che si tratta di coprire o in altro ruolo affine	4

16. I dipendenti che alla data di indizione della procedura si trovino in posizione di comando/distacco presso altra amministrazione, o in posizione di aspettativa per l'assunzione di incarichi presso altre amministrazioni, possono presentare istanza di partecipazione alla procedura stessa.
17. I dipendenti provenienti da altra Amministrazione mediante trasferimento per mobilità nell'arco temporale del triennio precedente alla procedura, rilevante ai fini della valutazione positiva della performance di cui al comma 15, possono presentare istanza di partecipazione. Le valutazioni ottenute dai dipendenti presso terze amministrazioni vengono aritmeticamente parametrate, se espresse in scala differente, secondo le modalità di attribuzione dei punteggi previste nell'ente dal vigente Sistema di valutazione della performance.
18. Eventuali incarichi ricoperti o competenze professionali maturate dai dipendenti di cui al comma precedente possono essere utilmente valutati ai fini della procedura in parola. Gli eventuali incarichi ricoperti o le competenze professionali maturate dai dipendenti in periodi prestatati presso terze Amministrazioni vengono valutati dalla Commissione secondo quanto previsto al successivo comma 20.
19. Gli esiti del lavoro della Commissione, ivi compresa la graduatoria di merito finale, vengono sintetizzati in un apposito verbale, sottoscritto da tutti i membri, che viene trasmesso al servizio personale per essere verificato e approvato con determinazione del Responsabile del servizio. 20. La graduatoria della procedura viene, inoltre, resa nota al personale mediante pubblicazione della stessa, in ordine di merito ma senza indicazione dei punteggi conseguiti, nell'apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente.
20. La graduatoria in parola non consente successivi e ulteriori utilizzi mediante scorrimento dei dipendenti eventualmente classificatisi nelle posizioni di merito successive alla prima, non trattandosi di graduatoria concorsuale. È consentito l'utilizzo della medesima graduatoria, attingendo all'elenco degli eventuali idonei collocati nelle posizioni successive, nel rigoroso ordine di classificazione, solo in caso di formale rinuncia all'assunzione nella nuova categoria da parte del dipendente meglio classificato, oppure di cessazione del dipendente sopravvenuta entro il termine di mesi 6 dal primo giorno di servizio nella nuova categoria.

21. Poiché trattasi di procedura di accesso all'impiego non sono previste procedure conciliative; in caso di controversie la giurisdizione è devoluta al Tribunale amministrativo competente.
22. Una volta approvata la graduatoria e individuato il dipendente che ha diritto all'inquadramento nella categoria superiore, questi presenta le proprie dimissioni dal posto coperto nella categoria di provenienza e il Servizio personale provvede agli adempimenti correlati all'immissione in ruolo nella nuova posizione.

Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, CCNL 16.11.2022)

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, è riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7, co. 4, lett. f), CCNL 16.11.2022, una indennità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ.
2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97, CCNL 16.11.2022.
3. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84, CCNL 16.11.2022, si intendono le seguenti attività:
 - Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
 - Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi.
 - Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
4. Il compenso per l'esercizio delle eventuali specifiche responsabilità, nel rispetto del limite contrattuale, è determinato in relazione alle seguenti variabili:
 - **Grado di Complessità** (giuridica, tecnica e gestionale)
 - **Complessità direzionali organizzative** (responsabilità organizzativa, complessità incarico tecnico/organizzativo, grado relazioni interne ed esterne, innovazione e sviluppo, studio e ricerca)
 - **Responsabilità** (economica, amministrativa, strategicità)
5. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
6. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza del Direttore/Responsabile di Servizio, mediante Decreto di nomina motivato. Nel decreto di nomina, il Responsabile del Servizio potrà specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei Responsabili finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il Dirigente/Funziionario verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
7. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 4, dalla conferenza dei Responsabili.
8. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

- a. determinazione del budget complessivo;
- b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima stabilita annualmente;
- c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (artt. 70-bis, CCNL 21.05.2018 e 84-bis, CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Le parti concordano che attualmente nell'ente non esistono le fattispecie.

Titolo VI – DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 12 – Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione (artt. 16-20, CCNL 16.11.2022)

1. L'Ente determina, con separati provvedimenti, i criteri generali per il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione e il sistema di graduazione di ciascuna posizione.
2. Ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato annualmente vengono destinate risorse in misura non inferiore al 15% del fondo complessivo per le posizioni organizzative.
3. Nell'ambito delle risorse complessive di cui al comma 1, l'indennità di risultato di ogni posizione organizzativa è determinata in un valore compreso tra il 15% e il 25% dell'indennità di posizione, definito annualmente con il supporto del Nucleo di valutazione tenendo conto delle risorse complessive disponibili e in riferimento agli obiettivi inseriti nel Piano Performance.
4. L'indennità di risultato non verrà corrisposta per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al 60%.
5. Per valutazioni comprese fra il 60% e il 94,99% si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale al budget individuale di risultato. Per valutazioni uguali o superiori al 95% si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato.
6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico *ad interim* relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15 al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento *ad interim*.

Titolo VII – DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE

Art. 13 – Lavoro a distanza (artt. 63-67, CCNL 16.11.2022)

1. Il lavoro agile di cui alla L. n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità.
2. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
3. L'Amministrazione, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale (artt. 63-67 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022), stabilirà i criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di

lavoro, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. 1), provvedendo in particolare a definire la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto e a garantire:

- 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- 3) l'adozione ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

Titolo VIII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 14 – Welfare integrativo (art. 82, CCNL 16.11.2022)

1. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i benefit rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82, CCNL 16.11.2022 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

Titolo IX – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 15 – Reperibilità (art. 24, CCNL 21.05.2018)

1. Si applica per tale indennità quanto stabilito all'art. 24, CCNL 16.11.2022.
2. Le parti concordano che, nell'Ente, non esiste la fattispecie.

Art. 16 – Orario di lavoro (art. 29, CCNL 16.11.2022)

1. Laddove in relazione a particolari esigenze organizzative si rendesse necessario elevare l'arco temporale sui cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare fino a 10 mesi l'arco temporale di riferimento indicandone dettagliatamente le ragioni.

Art. 17 – Turnazioni (art. 30, CCNL 16.11.2022)

1. Si applica per tale indennità quanto stabilito all'art. 30, CCNL 16.11.2022.
2. Le parti concordano che, nell'Ente, non esiste la fattispecie.

Art. 18 – Lavoro Straordinario (art. 32, CCNL 16.11.2022)

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e, per quanto applicabile, 39 del CCNL 14.9.2000.
2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore di cui al successivo articolo 19.
3. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto all'interno dell'apposito fondo. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per rimpinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 per l'anno successivo.
4. Le risorse di cui al comma precedente possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, legate ad eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022.
5. Per quanto non previsto dai contratti nazionali, si applica l'art 5, D.Lgs. n. 66/2003 e ss.mm.ii..

Art. 19 - Banca delle ore (art. 33, CCNL 16.11.2022)

1. Si conferma nell'Ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 36 ore per ciascun lavoratore, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.
3. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario che intende far confluire nella Banca delle Ore.
4. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022;
5. Le ore di lavoro straordinario che confluiscono nella Banca delle Ore non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento.
6. A livello di Ente, possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore.
7. Le prestazioni di lavoro straordinario, rese oltre il limite delle ore per le quali si chiede il recupero, non danno luogo alla corresponsione delle maggiorazioni orarie.

Art. 20 – Pausa (artt. 34 e 35, co. 10, CCNL 16.11.2022)

1. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore è previsto un intervallo per pausa, non inferiore a dieci minuti, ai sensi dell'art. 34, CCNL 16.11.2022, 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. Nelle giornate in cui è previsto il rientro pomeridiano (ordinario), la pausa pranzo è stabilita in un'ora, ma è consentita la riduzione ad almeno trenta minuti, previa debita timbratura, o l'ampliamento a un'ora e mezza.
4. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere anche prevista per il personale che si trovi nelle particolari situazioni di cui all'art. 36, co. 4, ccnl vigente.

5. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività per le quali va obbligatoriamente assicurata la continuità dei servizi, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.
6. In tutti i casi in cui non è prevista la pausa pranzo, il dipendente non può usufruire del buono pasto.

Art. 21 – Orario di lavoro flessibile (art. 36, CCNL 16.11.2022)

1. La flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;
2. Le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici.
3. La flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
4. Sono mantenute le fasce di flessibilità in entrata e in uscita, fruibili da tutto il personale; fissate in particolare:
 - in 90 minuti, in merito alle fasce temporalità di flessibilità in entrata;
 - in 60 minuti, in merito alle fasce temporalità di flessibilità in uscita.
5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della L. n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
6. Per quanto qui non espressamente disciplinato le parti rinviano alle previsioni dell'art. 36, CCNL siglato in data 16.11.2022.

Art. 22 – Rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53, CCNL 21.05.2018 e art. 62, CCNL 16.11.2022)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che il numero dei rapporti a tempo parziale **NON** potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria rilevata al 31.12. di ogni anno.
2. Per quanto riguarda il Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, si rinvia a quanto prescritto dall'art. 62, CCNL 16.11.2022.

Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 23 – Formazione del personale

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. Il piano formativo deve prevedere, dove ritenuto necessario, specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca del lavoro agile o del lavoro da remoto, secondo le indicazioni di cui agli artt. 67 e 69,

CCNL 16.11.2022.

2. Le parti prendono atto che, salva diversa vigente disposizione legislativa, l'Ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.
3. Il Consorzio promuove direttamente o in collaborazione con altri Enti ed istituzioni, le seguenti forme di formazione/aggiornamento, anche con metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro):
 - corsi di riqualificazione professionale, per il personale in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni di massima nei primi tre mesi;
 - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale;
 - percorsi formativi mirati al reinserimento delle lavoratrici e dei lavoratori a seguito di periodi prolungati di assenza dal lavoro.
4. Il Piano della Formazione sarà oggetto di specifica informazione sindacale ai sensi dell'art. 5, CCNL 16.11.2022.
5. Si intendono integralmente richiamati i principi e le linee di indirizzo di cui agli artt. 54, 55 e 56, CCNL 16.11.2022.

Art. 24 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna, altresì, ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, co. 1, lett. a), D.Lgs. n. 81/2008 deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 25 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità e quantità

dell'occupazione; tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma, le parti condividono l'esigenza di assicurare opportuni percorsi di formazione e riqualificazione sull'uso delle tecnologie informatiche, la costituzione di un'architettura di sistema efficiente ed efficace e l'aggiornamento costante delle dotazioni tecnologiche, ivi comprendendo la sostituzione dell'hardware obsoleto e la ricerca dei software gestionali più idonei a facilitare lo svolgimento delle mansioni dei lavoratori.
3. La strumentazione necessaria per il lavoro agile di norma è fornita dall'Amministrazione.

Titolo XI - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 26 – Utilizzo dei risparmi

1. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance del medesimo anno a cui le economie si riferiscono.
2. Le economie sulla distribuzione dei premi legati alla performance confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo.
3. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
4. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, co. 1, D.L. n. 112/08 come convertito nella L. n. 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso) costituiscono anche essi economia di bilancio.
5. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione.

Art. 27 – Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
2. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3, co. 5, CCNL 16.11.2022).
3. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

Art. 28 – Disposizione finale

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

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA**Luogo: Chivasso****Data: 21.12.2023**

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	LAURIA Marco	f.to in originale
2. Componente	VITERBO Eugenio	f.to in originale
3. Componente	CENA Celestina	f.to in originale

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
C.G.I.L. F.P.	MECCA Vittorio	f.to in originale

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:		FIRMA
AMETRANO Cristina		f.to in originale
DI MATTIA Chiara		f.to in originale
TOFFALI Maria		f.to in originale
VENTURINO Enrica		f.to in originale

Consorzio Intercomunale Servizi Sociali Chivasso	
	Preventivo 2023
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)	62.629,55
Incrementi stabili soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	4.302,09
Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Riduzione stabile Fondo Straordinario dal 2018	2.000,00
Totale incrementi stabili (a)	6.302,09
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	962,78
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	1.913,60
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021	1.859,00
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	734,50
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	5.568,92
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	11.038,80
DECURTAZIONI – a detrarre	
Decurtazione incarichi di Posizione Organizzativa (Enti con e senza DIRIGENZA)	32.499,50
Totale decurtazioni parte stabile (c)	32.499,50
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c)	36.432,14
I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)	47.470,94
RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 - integrazione 1,2%	4.654,31
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022- 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, (anche potenziamento controllo Codice Strada)	2.134,99
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	6.789,30
Risorse variabili NON sottoposte al limite	

Costituzione

Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 E 2022	3.718,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2023	841,49
Art. 79 c. 2 lett. d) CCNL 2022 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	2.091,40
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	6.650,89

II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	13.440,19
--	------------------

III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	60.911,13
---	------------------

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)	5.784,67
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)	0,00
IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)	37.436,77
V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)	55.126,46

FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziato	8.730,07
Fondo straordinario erogato	

TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016
--

Costituzione

Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	35.436,78
Indennità di Posizione e risultato PO	32.499,50
Fondo Straordinario 2016	10.730,06
Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI 2016	31.265,00
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016	0,00
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	109.931,34
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2023	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	37.436,77
Indennità di Posizione e risultato EQ anno corrente COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022	32.945,26
Fondo Straordinario anno corrente	8.730,07
Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI anno corrente	31.265,00
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022	110.377,10
Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota integrazione EQ finanziate Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018	445,76
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione EQ finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019 e Art. 79 c. 3 CCNL 2022	OK

Consorzio Intercomunale Servizi Sociali Chivasso	
UTILIZZO FONDO	2023
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	55.126,46
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	41.686,27
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	13.440,19

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE			
		PREVENTIVO	CONSUNTIVO
	Progressioni economiche STORICHE	22.267,50	
	Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	11.836,70	
	Totale utilizzo risorse stabili (D)	34.104,20	
	SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	7.582,07	
	Totale utilizzo progressioni	22.267,50	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2018)		
	Totale utilizzo risorse vincolate (F)	0,00

	SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	7.582,07	
	SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)		13.440,19

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
	Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	14.715,58	
	Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	6.306,68	
	Totale utilizzo altre indennità (H)	21.022,26	

VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	55.126,46
--	------------------

VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	0,00	
---	-------------	--

VERIFICA RISPETTO ART. 80 COMMA 3 CCNL 2022 La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.	OK
--	-----------