

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DI LAVORO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI
CASCINETTE D'IVREA ANNI 2023-2025**

L'anno **2023**, il giorno trenta del mese di dicembre nel Palazzo Comunale di Cascinette d'Ivrea, si sono riunite le parti per l'esame del contratto collettivo integrativo.

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7, comma 3 del CCNL del 16.11.2022 è così composta:

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Il Presidente: Dr.ssa Raffaella DI IORIO

Delegazione di parte sindacale:

CISL FP:

FP CGIL:

UIL F.P.L.:

PAOLO OSELLA

C.S.A.:

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

La rappresentante R.S.U: Elsa BRAGAGNINI

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzionilocali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
 - b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Il vigente Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.
 - f) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n 74/2011.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Cascinette d'Ivrea con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
3. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione, di norma, entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

4. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono disciplinati con il medesimo.

Art. 3 - Durata – Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 2023 al 2025 per la parte giuridica.
2. Con cadenza annuale dovranno essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse economiche, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'Ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - 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, non appiattimento retributivo;
 - b. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto decentrato integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80, comma 2 del CCNL 16/11/2022.
4. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, comma 1 del CCNL 2019-2021 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;

- indennità di comparto.

5. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021, fermo restando che le eventuali nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
6. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

1. Il sistema di valutazione per l'incentivazione della performance e per la determinazione delle retribuzioni di risultato da corrispondere ai dipendenti titolari di elevata qualificazione è stato adottato rispettivamente con deliberazione della Giunta Comunale n. 74/2011 e deliberazione di GC n. 1 /2023”;
2. Al fine di rendere tale sistema accessibile agli stessi destinatari della valutazione è previsto che:
 - a) il sistema della performance del personale si basi sull'attuazione degli obiettivi tratti dal Piano della Performance del Comune di Cascinette d'Ivrea assegnati al centro di responsabilità o servizio;
 - b) la Giunta definisca il Piano della Performance annuale all'interno del P.I.A.O., di norma entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione;
 - c) il nucleo di valutazione validi gli obiettivi;
 - d) la valutazione della prestazione individuale verrà svolta dalla EQ a cui è assegnato il personale;
 - e) ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione;
 - f) per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati.
3. La valutazione è articolata in due parti:
 - ✓ valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della Performance riferiti agli obiettivi nei quali è coinvolto: Peso 50%
 - ✓ comportamenti professionali e competenze espresse: Peso 50%.
4. Rilevato, inoltre, che al fine di rendere la distribuzione delle risorse adeguate ai criteri di equità e di valorizzazione del merito dimostrato e nel rispetto dell'art. 31 del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i., sono state individuate le seguenti fasce di valutazione, in cui saranno collocati tutti i dipendenti che abbiano ottenuto un esito positivo come di seguito specificato:
 - a) la fascia D corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 60%;
 - b) la fascia C rappresenta la dimensione della prestazione sufficiente: valutazioni maggiori o uguali al 61% e fino a 70%
 - c) la fascia B è associata a valutazioni comprese tra 71% e 80% (buono)
 - d) la fascia A rappresenta le fasce di merito alta distinta per valutazioni da 81% e 90%(distinto) ottima pr valutazioni da 91% a 100%.(ottimo)
5. Una valutazione pari o inferiore al 60% corrisponde ad una valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.
6. Il compenso verrà erogato al raggiungimento del giudizio di sufficiente e verrà graduato secondo le seguenti percentuali:
 - ottimo 100%
 - distinto 90%
 - buono 70%
 - sufficiente 60%

Art. 6 - Premio correlato alla performance organizzativa (art. 7 comma 4, lett. b), lett. f) CCNL 16.11.2022)

1. I premi correlati alla performance organizzativa sono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. Per l'anno 2023 viene destinata, a titolo previsionale, la somma di € 2.794,01 alla performance collettiva.

collettiva.

3. I risparmi derivanti dalla distribuzione dei premi di performance collettiva andranno in economia.

Art. 7 - Premio correlato alla performance individuale (art. 7 comma 4, lett. b), lett. e) CCNL 16.11.2022)

1. Alla performance individuale viene destinato il 30,80% delle risorse a disposizione per l'incentivazione della performance.
2. Per l'anno 2023 viene destinata, a titolo previsionale, la somma di € 1.000,00 alla performance individuale.
3. Il fondo destinato alla performance individuale viene suddiviso tra i dipendenti in base alla valutazione attribuita dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
4. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare. In tal caso il premio viene riproporzionato in base al periodo di effettivo servizio.
5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time il premio non viene riproporzionato alla relativa percentuale di tempo lavorato;
6. I risparmi derivanti dalla distribuzione dei premi di performance individuale andranno in economia.

Art. 8 - Progressioni economiche (art. 14 CCNL 16.11.2022)

1. A norma dell'art. 14, comma 3, del CCNL del 16.11.2022 la progressione economica all'interno delle aree si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1- bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.
1. Le parti concordano di destinare, per l'anno 2023, ai differenziali stipendiali la somma di € 750,00 per n. 1 progressione economica nell'area istruttori.
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali.
4. Il personale interessato, per poter partecipare alla selezione deve essere in possesso dei requisiti di seguito riportati e nei quali sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

a) Requisiti d'accesso

- 1) Possono accedere alla selezione i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:
 - concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi **2 anni** non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
 - non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore 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;
- dipendenti in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza presso l'Ente nella posizione economica in godimento pari a due anni alla data del 01.01.2023;
 - dipendenti che abbiano conseguito nel triennio 2020, 2021 e 2022 una valutazione media superiore a 70 punti.

b) Criteri di valutazione.

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	70	30	==	100
Istruttori	60	30	10	100
Funzionari E.Q.	60	30	10	100

a) Valutazione della performance

Media delle ultime valutazioni individuali del triennio che precede l'anno 2023.

b) Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo professionale a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita.

c) Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi.

Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguiti a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

d) Formazione della graduatoria e criteri di priorità.

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. a, b e c.

Giusto quanto previsto dall'art 14, comma 2 - lettera f del CCNL 16/11/2022, ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d) maggiore età anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la

posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

A seguito della sottoscrizione del presente CCI nel caso di stanziamento di risorse destinate alle progressioni nella categoria, il Segretario Comunale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

Per ciascun dipendente che partecipa alla selezione è compilata una scheda; la valutazione con l'attribuzione dei punteggi è svolta dal Segretario Comunale. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio ottenuto. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 5 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Segretario Comunale decide in via definitiva.

Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i criteri generali dell'art.84 CCNL 16.11.2022. Si confermano le indennità per specifiche responsabilità già attribuite al personale dipendente per l'importo individuale pari a euro 1.000,00.
2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.
3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.
4. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato, si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.
5. Per l'anno 2023 si prevede di destinare a tale istituto la somma di € 2.000,00.
6. Gli eventuali risparmi confluiscono nei premi relativi alla performance.

Art. 10 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 62 CCNL 16.11.2022)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

Art. 11 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 29 e 31 CCNL 16.11.2022)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
2. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi nei termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.
3. Per il Comune di Cascinette d'Ivrea non sussistono le condizioni per applicare questa tipologia di orario.

Art. 12 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16.11.2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti.
2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 45 minuti primi rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita, compatibilmente alle esigenze di servizio.
3. L'eventuale recupero deve essere effettuato di norma nella giornata lavorativa ed eccezionalmente nell'arco della settimana.
4. Deve essere comunque assicurata la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale che usufruisce dell'orario flessibile, addetto alla medesima struttura, in fasce orarie centrali, antimeridiane (dalle ore 9.00 alle ore 12.30).
5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Le risorse relative al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2023 sono state quantificate con delibera di GC n. 108 del 20.12.2023 così come segue:

COSTITUZIONE FONDO - DESCRIZIONE	2023
----------------------------------	------

Risorse stabili

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 c.1 CCNL 22/05/2018)	15.468,14 €
QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A)	499,20 €
QUOTA DI EURO 84,50 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2018 (ART. 79 c. 1 lett. b) CCNL 16/11/2022)	422,50 €
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B) CCNL 25.5.2018	317,07 €
DIFFERENZE INCREMENTI CONTRATTUALI A REGIME (ART. 79 C. 1 lett. d) CCNL 16/11/2022) - ved. orientamento applicativo ARAN CFL174	581,75 €
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, COMMA 2 LETT.C)	553,80 €
Risorse riassorbite ai sensi dell'art.2, co.3, TUPI (ART.67, COMMA 2 LETT.D)	- €
PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)	- €
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE PERSONALE DIRIGENZIALE - (ART.67, COMMA 2 LETT.F)	- €
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART.67, COMMA 2 LETT.G)	- €

INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.67, COMMA 2 LETT.H)	- €
ART. 33 COMMA 2 DL 34/2019 - INCREMENTO VALORE MEDIO PROCAPITE DEL FONDO RISPETTO AL 2018	- €
<u>RIDUZIONI</u>	
DECURTAZIONE PERMANENTE A DECORRERE DALL'ANNO 2015 (art. 1 c. 456 L. 147/2013 - Legge di stabilità 2014)	-1.386,25 €
DECURTAZIONI DEL FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALITÀ	- €
DECURTAZIONI RIALLINEAMENTO IMPORTO 2016 (ART.23, comma 2, D.lgs.75/2017)	- €
TOTALE RISORSE STABILI	16.456,21 €
di cui extra tetto (somme non soggette al limite 2016)	1.820,52 €

Risorse variabili soggette al limite

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67, C.3, lett. A), CCNL 2016-2018) ⁽²⁾	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART.67, C.3, LETT.C) CCNL 2016-2018) ^{(3) e (4)}	-
FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D)	-
INTEGRAZIONE 1,2% - (Art.79, C.2 lett.b) , CCNL 2019-2022) pari ad € 1.174,42	1.174,42 €
MESSI NOTIFICATORI - (Art.67, C.3, lett.F) CCNL 2016-2018; ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-
Art.79 comma 2 lett. c) CCNL 16.11.2022	714,07 €
QUOTA PARTE PERSONALE TRASFERITO NELL'ANNO (ART.67, C.3, LETT.K) CCNL 2016-2018)	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (Art.67, co. 3, lett. B) CCNL 216-2018; ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) (*)	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	-
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>	1.888,49 €

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (Art. 68, co. 1, ultimo periodo; ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	- €
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (Art.67, C.3, lett.E) CCNL 2016-2018 e ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	- €

QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE -	-----	
QUOTE INCENTIVI RECUPERO EVASIONE →	-----	
Art. 70 ter CCNL 2018 - compensi ISTAT	-----	
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) (5) (*)		- €
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (6)		- €
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) (*)		- €
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018. Riferito all'anno 2023.		256,07 €
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. RECUPERO UNA TANTUM 2022		256,07 €
QUOTA DI EURO 84,50 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2018 (ART. 79 c. 1 lett. b) CCNL 16/11/2022) a valere dal 2021 → quote una tantum 2021 e 2022		845,00 €
	<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	1.357,14 €
	TOTALE RISORSE VARIABILE	3.245,63 €
	TOTALE	19.701,84 €

UTILIZZO FONDO - DESCRIZIONE	2023
------------------------------	------

INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	2.201,22 €
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	10.956,61 €
PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (art.68, co. 1, CCNL 2016-2018)	- €
INDENNITÀ EX VIII° NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (art.68, co.1, CCNL 2016-2018)	- €
Totale destinazioni fisse e vincolate (a)	13.157,83 €

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art.80, co.2, lett.a) CCNL 16.11.2022	2.794,01 €
PERFORMANCE INDIVIDUALE (art.80, co.2, lett.b) CCNL 16.11.2022	1.000,00 €
DISAGIO, RISCHIO, MANEGGIO VALORI (art.68, co.2, lett.c) CCNL 2016-2018; art.70-bis, CCNL 2016-2018) (1)	---- €
INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITÀ E GIORNATA FESTIVA (art.68, co.2, lett.d) CCNL 2016-2018)	- €
SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art.80, co.2, lett.e) CCNL 16.11.2022	2.000,00 €
INDENNITÀ DI FUNZIONE E SERVIZIO ESTERNO (art.68, co.2, lett.f) CCNL 2016-2018; artt.56-sexies e 56-quater)	-----€
Totale risorse	18.951,84 €

COMPENSI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art.68, co.2, lett.g) CCNL 2016-2018)	- €
COMPENSI MESSI NOTIFICATORI (art.68, co.2, lett.h) CCNL 2016-2018)	- €

PROGRESSIONI ECONOMICHE DELL'ANNO (art. 14 CCNL 16.11.2022)	750,00 €
<i>Totale</i>	750,00 €
TOTALE RISORSE DESTINATE ANNO 2023	19.701,84 €

Il presente Contratto Collettivo Integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmata per la parte sindacale dalla R.S.U.;
 - sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, se presenti alla trattativa;
- sia firmata dalla delegazione di parte pubblica.

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Il Presidente: Dr.ssa Raffaella DI IORIO



Delegazione di parte sindacale:

CISL FP: -----

FP CGIL: -----

UIL F.P.L.: Paolo OSELLA

C.S.A.: -----



Rappresentanze Sindacali Unitarie:

La rappresentante R.S.U: Elsa BRAGAGNINI

