

**COMUNE
DI
COLLERETTO
GIACOSA**
(Città Metropolitana di Torino)

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
2023 - 2025**

29.12.2023

L'anno duemilaventitre, il giorno ventinove del mese di dicembre, alle ore 9.00 presso la sala comunale del Comune di Colleretto Giacosa si sono riunite:

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Il Segretario Comunale - Dott. Lorenzo Scarlatti

Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
C.G.I.L. FP	Dott.ssa Consuelo Torsello
U.I.L. FPL	

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Claudia Marina	Bodrino

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti/Revisore dei conti sull'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) (oppure trascorsi quindici giorni senza rilievi dalla trasmissione dell'ipotesi di C.C.I.) ai fini della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, a seguito della deliberazione n. ____ del _____, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente Triennio 2023 – 2025.

Le parti, come sopra rappresentate, hanno concordato e sottoscritto l'allegato C.C.I. del personale dipendente del Comune di Colleretto Giacosa.

Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo integrativo

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune di COLLERETTO GIACOSA e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto integrativo tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato. Nel prosieguo del presente contratto, sono specificati i periodi di permanenza presso l'Ente necessari per l'applicazione di alcuni istituti contrattuali. Al personale con rapporto di

lavoro a tempo determinato di qualunque durata si applicano comunque gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

2. 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.

3. Il presente contratto collettivo integrativo ha efficacia dalla data della sottoscrizione fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.

4. La sua durata è triennale salvo:

a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;

b) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

c) la modifica o integrazione di ripartizione annuale delle risorse del salario accessorio tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL di cui all'allegato B al presente CCI.

5. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

6. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.

7. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di giugno dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCI.

8. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale, nel rispetto dell'art. 8, c. 4 del CCNL 16.11.2022

Art. 2 - Formazione ed aggiornamento professionali

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 del CCNL CFL del 16.11.2022.

2. Le parti prendono atto che, salva diversa vigente disposizione legislativa, l'ente potrà destinare per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo fino all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi, in base alle disponibilità di bilancio.

3. Il Comune 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), ricorrendone le fattispecie:

- 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. dall'art. 5 del CCNL 2019-2021.

5. Si intendono integralmente richiamati i principi e le linee di indirizzo di cui agli artt. 54, 55 e 56 del CCNL CFL del 16.11.2022.

Art. 3 - 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 e 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 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 si impegna ad assegnare 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, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 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 decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 4 - 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.

Art. 5 - Indennità condizioni di lavoro.

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, ex art. 84-bis del CCNL 16/11/2022 e 70-bis del CCNL del 21/05/2018. L'indennità è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e viene proporzionata in base all'orario di lavoro, fermo restando il limite minimo di 1 € al giorno.
2. RISCHIO. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, potenzialmente pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di

rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Si individuano i fattori di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto, in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

L'indennità per attività rischiose, di cui al presente comma, erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività a rischio, è determinata in € 1,80 al giorno ed è corrisposta al personale interessato trimestralmente.

3. DISAGIO. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. Si individuano i seguenti fattori di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo;
- la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

L'indennità per attività disagiate, di cui al presente comma, erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria, è determinata in € 1,00 al giorno ed è corrisposta al personale interessato trimestralmente.

4. MANEGGIO VALORI. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante; non è da considerare valore il bancomat), per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili".

L'indennità per maneggio valori cui al presente comma, erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della funzione di agente contabile, è determinata come segue ed è corrisposta al personale interessato trimestralmente:

Valori trattati Importi maneggiati giornalieri	Indennità €/giorno
Fino ad € 5.000,00	€ 1,20
oltre € 5.000,00 e fino ad € 10.000,00	€ 1,60
Oltre € 10.000,00	€ 1,80

5. L'individuazione del personale avente diritto alle predette indennità avverrà con attestazione del Responsabile del Settore competente in merito allo svolgimento delle attività connesse alle differenti tipologie di attività indennizzabili. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

6. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi precedenti, sarà conteggiato il valore più elevato attribuibile tra

quelli sopra determinati.

7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 6 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'indennità disciplinata dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione (di seguito anche EQ), che non risultino titolari di incarichi di EQ. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 97 CCNL CFL del 16.11.2022.

2. Le parti convengono che la *ratio* della norma è rappresentata dall'esigenza di remunerare in modo differenziato quelle situazioni in cui il ruolo del dipendente comporta un livello di responsabilità superiore a quello medio relativo all'area di inquadramento e che, pertanto, tali indennità possono essere riconosciute ad un numero limitato di dipendenti. Le parti concordano di considerare limitato un numero pari a non più del 30% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento per eccesso all'unità superiore.

3. Il conferimento di tali incarichi rientra nel potere datoriale di organizzazione e può essere effettuata dal Segretario Generale tenendo conto dei seguenti criteri:

- a) Specializzazione del ruolo ricoperto
- b) Deleghe di firma e/o di funzione
- c) Coordinamento del personale, di servizi interni ed esterni all'ente o di progetti, attività di tutoraggio.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto e la graduazione dell'incentivo, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo nei limiti del fondo definito in contrattazione e rispettando i limiti massimi individuali previsti dall'art. 84 del CCNL CFL 16.11.2022, è effettuato dal Segretario Generale.

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

8. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

9. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata entro il mese di giugno dell'anno successivo.

Art. 7- Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità

1. Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018.

2. Le parti concordano di NON elevare l'indennità prevista dal comma 1 del medesimo articolo. Le parti concordano, altresì, di NON elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, c. 3 del CCNL 21 maggio 2018.

3. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata

unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate.

4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 8 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 30 del CCNL 16.11.2022.

2. Si dà atto che in questo Ente non sono previsti turni notturni.

3. Le giornate festive infrasettimanali sono di norma considerate per tutto il personale turnista come normale assenza al pari del restante personale comunale. L'amministrazione definisce, previo confronto con le OO.SS e le RSU, le giornate festive infrasettimanali che dovessero essere incluse nell'articolazione settimanale dei turni.

4. Al dipendente che lavora nelle giornate festive infrasettimanali non escluse dalla turnazione è riconosciuta la maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del CCNL 16/11/2022. In luogo della corresponsione dell'indennità di turno il dipendente può in ogni caso optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo, da recuperare in accordo col responsabile.

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge.

Art. 9 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che l'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi su richiesta del dipendente, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, al di fuori del contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria rilevata al 31.12. di ogni anno, per un tempo predefinito stabilito (tempo determinato), nella misura di un ulteriore 10%, nei seguenti casi:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi
- e) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;

2. L'elevazione del contingente, nei limiti del 10%, è sempre consentita per le nuove assunzioni part time.

Art. 10 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

1. Le parti prendono atto che la disciplina delle fasce temporali di flessibilità resta invariata rispetto a quanto già in atto.

Art. 11 - Elevazione del periodo di maggiore o minore concentrazione dell'orario multi periodale.

1. Le parti prendono atto che questo Ente non ha attivato l'orario multi periodale.

Art. 12 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare l'arco temporale su cui è

calcolato il limite delle 48 ore settimanali

1. Non viene elevato l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali.

Art. 13 elevazione del limite massimo individuale di straordinario

1. Non viene elevato il limite massimo individuale di straordinario.

Art. 14 - Progressioni "verticali" tra le aree.

1. La disciplina delle progressioni tra le aree, anche denominate progressioni verticali, ai sensi dell'art 52, comma 1 bis, del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dal D.L. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021 (progressioni ordinarie), nonché ai sensi dell'articolo 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL del personale del comparto funzioni locali – periodo 2019-2021, siglato il 16 novembre 2022 (progressioni straordinarie) è demandata ad apposito regolamento, appendice del regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi.

2. Al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti che saranno indicati nel suddetto Regolamento sulla base di quanto disposto dall'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e dalla Tabella C allegata al CCNL 16/11/2022.

3. I criteri per l'effettuazione delle procedure selettive speciali si basano sui seguenti elementi di valutazione:

- a) Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato: 50 punti su 100;
- b) Titoli di studio: 30 punti su 100;
- c) Competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali: 20 punti su 100 .

4. Le progressioni speciali di cui al presente articolo sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 c. 612 della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018.

5. La disciplina del presente articolo è oggetto di solo confronto con le organizzazioni sindacali.

Art. 15 - Progressioni economiche "orizzontali" all'interno delle Aree.

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e dagli art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 del CCNL 16/11/2022, 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, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;

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. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, ovvero non superiore complessivamente al 50% degli idonei, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni che viene definita nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento per area.

4. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) Quantificazione delle risorse:

1) Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali sono stabilite nella parte economica del presente contratto. Le eventuali risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree. In caso di incapienza, la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

2) Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel 50% l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili (al netto delle decurtazioni per il fondo per le PO), che potrà essere destinata alle progressioni orizzontali storiche e ai nuovi differenziali stipendiali.

B) Requisiti di partecipazione. Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti:

1) che abbiano maturato un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione di almeno 3 anni nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti precisazioni:

- nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell'anzianità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'amministrazione di provenienza;
- nel caso di dipendenti assegnati ad altra amministrazione per esigenze diverse da quelle dell'amministrazione assegnataria (c.d. comando volontario) il tempo di assegnazione non viene computato nel calcolo dell'anzianità;
- nel caso di dipendenti in aspettativa per mandato politico o per ricoprire un incarico a contratto ai sensi dell'art. 110 TUEL il periodo di aspettativa non viene computato nel calcolo dell'anzianità;
- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;

2) che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

3) che non abbiano ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa nel biennio precedente. Nel caso in cui, alla data di presentazione delle domande, sia in corso un procedimento disciplinare, il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento. Pertanto si dovrà provvedere ad accantonare le somme dei "differenziali stipendiali" relativi alla progressione sospesa fino alla conclusione della procedura. In caso di esito favorevole al dipendente le somme accantonate verranno utilizzate per il pagamento dei differenziali arretrati a far data dalla decorrenza della progressione. Nel caso di esito non favorevole per il dipendente le somme accantonate saranno applicate al fondo dell'anno successivo, tra le economie del fondo dell'anno precedente. Se il procedimento si conclude con l'irrogazione di una sanzione superiore alla multa il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

4) che abbiano ricevuto una valutazione media riferita all'ultimo triennio superiore all'80%.

C) Ponderazione dei 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 professionale	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
Operatori Operatori esperti Istruttori	60	40	==	100
Funzionari E.Q.	70	20	10	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

- Valutazione della performance del triennio precedente.

a. Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

b. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

- Esperienza professionale.

a. In sede di prima applicazione, si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo professionale od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni secondo quanto stabilito al precedente punto B) "Requisiti di partecipazione" numero 1)).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito proporzionalmente secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{anzianità totale dei candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

- Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi.

5. Formazione della graduatoria e criteri di priorità.

La procedura si intende avviata, per tutti gli aventi diritto, con la sottoscrizione dell'accordo che destina i fondi al finanziamento delle progressioni all'interno delle aree, senza necessità di inoltro di specifica domanda da parte dei dipendenti.

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi dei precedenti punti 1) e 2) per operatori, operatori esperti e istruttori e 1), 2) e 3) per Funzionari EQ.

Ai sensi dell'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. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

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

Art. 16 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

1. L'Amministrazione destina annualmente alla retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento. In caso di mancata definizione si fa riferimento agli importi destinati l'anno precedente, fatto salvo il rispetto dei vincoli di spesa del personale.

2. Tale valore è definito in base alla complessità di quanto assegnato alla E.Q. in riferimento agli obiettivi inseriti nel Piano Performance e pesati dal Nucleo di Valutazione, in rapporto alle risorse stanziabili in bilancio.

3. La valutazione del risultato sarà a cura del Nucleo di Valutazione con le modalità previste dall'attuale sistema di valutazione approvato con GC n. 9 del 07/03/2019 e s.m.i..

4. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione tenendo conto proporzionalmente del tempo lavoro, del peso dell'indennità di posizione sul totale delle risorse ad essa assegnate, della valutazione e dell'eventuale incarico *ad interim*, quest'ultimo attribuibile solo nell'ipotesi di mancata nomina del titolare e non per la sostituzione dello stesso anche se per un lungo periodo. In tal modo è definito il budget individuale teorico per la retribuzione di risultato di ciascun titolare di incarico EQ.

5. L'indennità di risultato non verrà corrisposta per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al 60/100. Per le valutazioni superiori si procede alla liquidazione del premio con le seguenti fasce:

- o Valutazione uguale o superiore a 95/100 punti: 100% del budget individuale;
- o Valutazione tra 90/100 e 94,99/100: 95% del budget individuale;
- o Valutazione tra 85/100 e 89,99/100: 90% del budget individuale;
- o Valutazione tra 80/100 e 84,99/100: 85% del budget individuale;
- o Valutazione tra 70/100 e 79,99: 75% del budget individuale;
- o Valutazione tra 60,01/100 e 69,99/100: 60% del budget individuale.

6. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilita dall'Ente dal 15% al 25% del valore

economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico. Nella definizione della citata quota percentuale, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

Art. 17 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. In sede di prima applicazione del presente CCI e, dunque, per l'anno 2023, le risorse vengono ripartite come riportato in allegato B al presente contratto.
2. I criteri di ripartizione di cui all'allegato B del presente CCI possono essere rivisti annualmente su richiesta di una delle parti.

Art. 18 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate.
2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
3. Le parti definiscono che i titolari di EQ partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto, salva espressa esclusione di legge.

Art. 19 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziati dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori oggettivi, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.
4. Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

Art. 20 - Premi correlati alla performance

1. Quanto non destinato dal fondo delle risorse decentrate agli altri istituti contrattuali di cui agli articoli precedenti, nei limiti di quanto previsto dal CCNL vigente, oltre ai risparmi di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance ed è distribuito sulla base dei criteri previsti nel sistema di valutazione vigente (GC n. 9 del 07/03/2019 e s.m.i.).
2. Il riparto del fondo tra performance organizzativa e performance individuale è effettuato con le modalità di cui al sistema di valutazione approvato con la citata deliberazione GC n. 9 del 07/03/2019 e s.m.i. che prevede schede obiettivo e schede di valutazione contenenti:
 - la performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente all'intera struttura, con la possibile individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili o in sede di contrattazione

integrativa nel caso di altre risorse.

- la performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Responsabile di Settore, utilizzando la scheda individuale contenuta nel Sistema di Valutazione del Comune di Colleretto Giacosa. 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.

3. Tutti i dipendenti a tempo indeterminato, per i nuovi assunti con servizio effettivo nell'Ente di almeno 6 mesi durante l'anno, e a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.

4. Il personale assente dal servizio per periodi anche non 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 abbia ricevuto almeno due provvedimenti disciplinari di richiamo verbale oppure almeno un provvedimento disciplinare con sanzione superiore al richiamo verbale.

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 la durata di 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 teorico medio pro-capite.

10. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022, in merito alla differenziazione del premio individuale, il 20% di tale budget teorico medio pro-capite è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. La quota di personale cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 5% del personale partecipante al premio della performance individuale, arrotondata per eccesso. Il budget teorico pro-capite finale è ottenuto dividendo la differenza tra il budget destinato annualmente alla performance individuale ed il costo complessivo derivante dai premi individuali da assegnare per il numero di dipendenti dell'Ente. Ciascuna quota individuale così ottenuta è eventualmente riproporzionata in base alla durata di eventuali prestazioni a tempo parziale o assunzione o cessazione in corso d'anno o comunque del servizio effettivo prestato nell'Ente. Gli avanzi generati dagli eventuali riproporzionamenti effettuati sono riportati all'annualità successiva.

11. Il premio collegato alle performance non verrà corrisposto per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al 60/100. Per le valutazioni superiori si procede alla liquidazione del premio con le seguenti fasce:

- Valutazione uguale o superiore a 95/100 punti: 100% del budget individuale;
- Valutazione tra 90/100 e 94,99/100: 95% del budget individuale;
- Valutazione tra 85/100 e 89,99/100: 90% del budget individuale;
- Valutazione tra 80/100 e 84,99/100: 85% del budget individuale;
- Valutazione tra 70/100 e 79,99: 75% del budget individuale;
- Valutazione tra 60,01/100 e 69,99/100: 60% del budget individuale.

12. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori a 95/100 vengono distribuiti alle valutazioni superiori a 85/100 nel Settore nel quale si sono prodotti tali avanzi, in modo automatico in

proporzione alla valutazione da scheda. Nel caso in cui nel Settore vi sia un unico dipendente, non si applica la redistribuzione degli avanzi, che pertanto rappresentano economia che confluisce nel fondo dell'anno successivo.

13. Nel caso siano rilevati conflitti di interesse anche potenziali tra valutatore e valutato, alla valutazione individuale provvederà il Segretario Generale.

Art. 21 - Differenziazione del premio individuale

1. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022, al 5% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento per eccesso, che conseguano le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione pari al 20% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La quantificazione della maggiorazione è effettuata come indicato all'articolo precedente.

2. In caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento e, in caso di ulteriore parità, privilegiando il dipendente con maggiore anzianità di servizio.

3. La maggiorazione trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale. Laddove tale quota risulti incapiente il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla performance organizzativa.

Art. 22 - Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCI 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.

Per la parte datoriale

RSU

OO.SS.

COMUNE DI COLLERETTO GIACOSA

All. A

Comune di Colletterto Giacosa	
	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)	9.559,11
Incrementi stabili soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	599,08
Totale incrementi stabili (a)	599,08
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	268,97
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	249,60
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021	253,50
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	143,00
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	915,07
DECURTAZIONI – a detrarre	
Decurtazione incarichi di Posizione Organizzativa (Enti con e senza DIRIGENZA)	2.500,00
Totale decurtazioni parte stabile (c)	2.500,00
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c)	7.658,19
I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)	8.573,26
RISORSE VARIABILI	

COMUNE DI COLLERETTO GIACOSA

Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 - integrazione 1,2%	1.000,00
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	1.000,00
Decurtazioni risorse variabili sottoposte al limite	
Totale decurtazioni parte variabile sottoposte al limite	0,00
Totale voci variabili soggette al limite al netto di altre decurtazioni	1.000,00
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 E 2022	507,00
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	102,34
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	102,34
Art. 80 c. 1 CCNL 2022 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	1.400,46
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	2.112,14
II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	3.112,14
III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	11.685,40
DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI	
Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	0,00
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	0,00
Decurtazioni per rispetto limite	

COMUNE DI COLLERETTO GIACOSA

Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	599,08
IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)	8.059,11
V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)	11.086,32
FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziato	
TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017	
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	10.559,11
Indennità di Posizione e risultato PO	13.128,00
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	23.687,11
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2023	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	8.059,11
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	15.708,92
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	23.768,03
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	201,71

COMUNE DI COLLERETTO GIACOSA

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
---	-----------

COMUNE DI COLLERETTO GIACOSA

All. B

Comune di Colletterto Giacosa	
UTILIZZO FONDO	2023
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	11.086,32
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	8.573,26
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	2.513,06
UTILIZZO FONDO PARTE STABILE	
	PREVENTIVO
Progressioni economiche STORICHE	4.291,20
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	1.080,82
Totale utilizzo risorse stabili (D)	5.372,02
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	3.201,24
Totale utilizzo progressioni	4.291,20
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)	3.201,24
SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)	2.513,06

COMUNE DI COLLERETTO GIACOSA

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett.i)	2.000,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	3.714,30
Totale utilizzo altre indennità (H)	5.714,30
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	11.086,32
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