



CONSORZIO PER
I SERVIZI SOCIO - ASSISTENZIALI
DEL MONREGALESE

Consorzio per i Servizi Socio Assistenziali del Monregalese (C.S.S.M.)

**CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE
DIPENDENTE
2023 – 2025**

Rilevato che in data 24/07/2023 nella sede del C.S.S.M., ha avuto luogo l'incontro tra:
La delegazione trattante di parte pubblica così costituita:

- Manosperti Marco – Direttore C.S.S.M.
- Armone Caruso Bruno – Segretario del C.S.S.M.

E la delegazione di parte sindacale così costituita:

1) I componenti della rappresentanza sindacale aziendale (o unitaria):

- Allasia Claudia - RSU
- Bosio Antonietta – RSU
- Bosio Sara - RSU
- Botta Claudia – RSU
- Portesio Giuliana – RSU

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

- Di Stefano Maurizio – F.P. CISL
- Palermo Gaspare – F.P. CGIL

Rilevato che il Direttore del C.S.S.M. ha redatto la relazione tecnico-contabile relativamente alle risorse decentrate integrative stanziata a bilancio per il 2023 e la stessa risulta certificata dall'Organo di Revisione Economica-Finanziaria.

Richiamata a tal fine la deliberazione del Consiglio di Amministrazione, n. 25 in data 05/04/2023 con la quale sono state approvate le linee guida per la contrattazione decentrata 2023, nelle more della contrattazione nazionale 2022-2024, ed è stato dato mandato al Direttore alla costituzione del Fondo delle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2023;

Dato atto che con determinazione n.251 del 16/05/2023, secondo le indicazioni del Dipartimento della Ragioneria dello Stato, si è provveduto alla costituzione del Fondo delle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2023;

Richiamata la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 49 in data 18/09/2023 ad oggetto: "Approvazione CCI 2023-2025 – Contratto Collettivo Integrativo e accordo per l'utilizzo delle risorse anno 2023: Autorizzazione alla sottoscrizione";

Bosio
Allasia
Botta
Portesio
Di Stefano
Palermo

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE 2023 – 2025

Art. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA e REVISIONE

1. Il contratto collettivo integrativo (CCI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 16 novembre 2022 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, 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. Il CCI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001.
3. Il CCI è relativo al triennio 2023-2025. Pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
4. Gli effetti del CCI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCI. In particolare, a cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

Art. 2 – TEMPI, MODALITA' E PROCEDURE DI VERIFICA SULL'ATTUAZIONE DEL CCI

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente – di norma con cadenza almeno annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto – al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

Art. 3 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art.80, c. 1, CCNL 16 novembre 2022:
 - progressioni economiche all'interno delle aree, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art.78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3, lettera b) mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale";
 - indennità di comparto.
2. Le somme destinate agli istituti elencati nel comma 1 costituiscono un importo consolidato.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 80, c. 2, CCNL 16 novembre 2022¹ sulle restanti somme annualmente disponibili fermo restando che le nuove progressioni economiche all'interno delle aree, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono una tantum nel fondo - parte variabile, le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE

(Art.7, comma 4, lett.b). CCNL 16 novembre 2022)

1. Una percentuale non inferiore al 30% del fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 sia destinato ad incentivare la performance individuale di cui all'art. 80, comma 2, lettera b) del medesimo CCNL.
2. Eventuali risorse di parte stabile non assegnate e non erogate nell'anno in corso si aggiungono alle risorse variabili del medesimo anno.
3. Eventuali risorse di parte stabile assegnate agli istituti contrattuali e non erogate ai dipendenti nell'anno in corso si aggiungono alle risorse variabili dell'anno successivo, unitamente ai risparmi delle risorse per il lavoro straordinario.
4. Eventuali risorse di parte variabile assegnate e non erogate nell'anno in corso integrano le risorse per la performance individuale.
5. Con il presente CCI vengono assegnate a specifici istituti contrattuali tutte le risorse decentrate disponibili per l'anno in corso

Art. 5 - CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

1. Le risorse destinate all'incentivazione del personale sono utilizzate per erogare compensi diretti a migliorare i livelli di produttività e di erogazione dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati sulla base del sistema permanente di valutazione.

¹

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità "condizioni di lavoro", di cui all'art. 70bis;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, c. 1, CCNL 14 settembre 2000;
- e) indennità di tumo, indennità di reperibilità, secondo le discipline di cui all'art. 84, CCNL 16 novembre 2022;
- f) indennità di funzione di cui all'art.97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art.100;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter, CCNL 21.05.2018
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54, CCNL 14 settembre 2000
- i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile
- j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art.82 comma 2

2. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata alle risultanze del sistema ed all'accertamento di effettivi incrementi di produttività e/o al miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata, a livello di singola struttura, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001.
3. Il C.S.S.M. al fine di rendere disponibili maggiori risorse potrà:
 - a) adottare un piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16, commi 4-6, D.L. n. 98/2011);
 - b) finanziare specifici progetti, anche di mantenimento, che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'Ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Responsabile del Servizio, sulla base delle priorità indicate dal CDA, anche con riferimento a specifici "progetti di settore".
4. La corresponsione dei compensi, in ogni caso, potrà avvenire in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e individuali previsti, integrati nella sezione "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione" – sottosezione "Performance" all'interno del PIAO ed in funzione del massimo coinvolgimento dei dipendenti dell'Ente.

Art. 6 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Le modalità di erogazione della performance individuale e organizzativa sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione vigente, sono di seguito riportate:
 - a) valutazione globale fino a 49,99 = 0% dell'importo teorico attribuibile
 - b) valutazione globale da 50 e fino a 74,99 = 75% dell'importo teorico attribuibile
 - c) valutazione globale da 75 e fino a 94,99 = 95% dell'importo teorico attribuibile
 - d) valutazione globale da 95 e fino a 100 = 100% dell'importo teorico attribuibile
2. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 2022 vengono definite le seguenti disposizioni:
 - la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale
 - La quota massima di personale a cui la maggiorazione è attribuita è pari al 20% dei dipendenti assegnati a ciascun servizio, con arrotondamento per eccesso/difetto, garantendo comunque almeno 1 attribuzione per servizio. I dipendenti assegnatari devono comunque aver raggiunto un punteggio collocato nelle 2 fasce di valutazione più elevate, di cui al precedente comma 1.
 - La quota complessiva di risorse destinata alla performance individuale è pertanto distinta nelle seguenti componenti:
 - A) quota complessiva destinata al premio individuale (quota base)
 - B) quota complessiva destinata alla maggiorazione del premio individuale (art. 81 CCNL 2022)
 - Le suddette quote A e B sono calcolate come segue:
 - T = quota complessiva destinata alla performance individuale (A +B)*
 - N = numero di dipendenti assegnatario di valutazione globale positiva secondo il sistema di valutazione vigente (attualmente corrispondenti alle fasce di cui al comma 1, lettere da b) ad e) del presente articolo)*
 - E = numero di dipendenti aventi diritto alla maggiorazione del premio individuale (20% per ogni servizio)*

$PC = \text{valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale (N)}$

Formule di calcolo

$PC (\text{valore medio pro capite}) = (T/N) / [1 + (0,3 \times E)/N]$

$B = \text{quota complessiva per maggiorazione premio individuale} = PC \times E \times 0,3$ (da suddividere in parti uguali tra i lavoratori aventi diritto)

$A = \text{quota complessiva per premio individuale (quota base)} = T - B$

Esempio di calcolo

$T = \text{quota complessiva destinata alla performance individuale (A + B)} = 30.000 \text{ €}$

$N = \text{numero di dipendenti a tempo indeterminato assegnatario di valutazione globale "positiva" (attualmente punteggio pari o superiore a 50 punti su 100) secondo il sistema di valutazione vigente} = 65 \text{ dipendenti}$

$E = \text{numero di dipendenti aventi diritto alla maggiorazione del premio individuale} = 13 \text{ dipendenti (20\% per ogni servizio, arrotondati per eccesso o difetto, con almeno 1 assegnazione garantita)}$

Calcolo:

$PC = (T/N) / [1 + (0,3 \times E)/N] = (30.000 \text{ €} / 65 \text{ dip}) / [1 + (0,3 \times 13) / 65] = \text{€ } 435,41$

$B = PC \times E \times 0,3 = 435,41 \text{ €} \times 13 \text{ dip.} \times 0,3 = 1.698,11$

$A = T - B = 30.000 \text{ €} - 1.698,11 \text{ €} = \text{€ } 28.301,89$

A ciascuno dei 13 lavoratori aventi diritto alla maggiorazione del premio individuale verrà assegnata una maggiorazione del premio individuale pari a € 1.698,11/13=130,62€ da rapportarsi in base all'eventuale aspettativa e/o part time

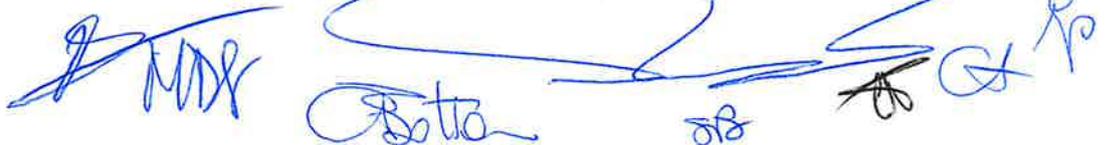
3. In caso di parità di valutazione globale, per la determinazione della priorità nella graduatoria globale delle valutazioni dei dipendenti, si applicano i seguenti criteri:
 - dipendente che da più anni non beneficia del premio differenziale
 - (in subordine) sorteggio.

4. Nei calcoli di cui al presente articolo:
 - Per la determinazione del premio medio e della maggiorazione teorica individuale tutti i dipendenti sono calcolati a full time.
 - In caso di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, il calcolo viene rapportato ai mesi di servizio prestato.
 - In fase di ripartizione ed erogazione la maggiorazione del premio individuale è decurtata per i periodi di aspettativa senza assegni e rapportato all'eventuale parte time; le risorse residue sono ripartite tra i beneficiari della maggiorazione stessa.
 - nei conteggi sono esclusi i dipendenti incaricati di posizione organizzativa, per la frazione di anno in cui hanno ricoperto tale incarico;
 - tutti i conteggi sono riferiti a mesi interi di lavoro, arrotondati in difetto o in eccesso

Art. 7 – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

(Art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. A norma dell'art. 14, c. 2, CCNL 16.11.2022, la progressione economica all'interno dell'area avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in



relazione alle risorse disponibili nella parte stabile del fondo che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. In relazione a quanto previsto dall'art.7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):
- a) Le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti, Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
 - b) Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area 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 medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura e si procede allo scorrimento della graduatoria di area.
 - c) La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Direttore, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 15 giorni;
 - d) I dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
 - e) I differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art.14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:
 - I. MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art.14, comma 2, lett. d) punto 1). Il punteggio derivante dalla media ponderata delle valutazioni del triennio, arrotondato al terzo decimale, sarà riproporzionato su base 50, da computarsi come segue:
 - valutazione primo anno precedente (anno 2022 per le progressioni con decorrenza 1/1/2023): 45/100
 - valutazione secondo anno precedente (anno 2021 per le progressioni con decorrenza 1/1/2023): 35/100
 - valutazione terzo anno precedente (anno 2020 per le progressioni con decorrenza 1/1/2023): 20/100La media così ottenuta viene inserita fasce regressive di 2 punti ciascuna (fascia 100-98,001; fascia 98-96,001; fascia 96-94,001 e così via...)
Il valore superiore della fascia di inserimento viene moltiplicato per 50/100
 - II. ESPERIENZA PROFESSIONALE (ART.14, COMMA 2, LETT. D), PUNTO 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare 0,4 punti per ogni mese di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Il

numero massimo degli anni cui attribuire 0,4 punti/mese è di 8 anni e 4 mesi, per un massimo di 40 punti.

I periodi di aspettative senza assegni non vengono considerati.

III. ULTERIORI CRITERI - COMPETENZE CULTURALI E PROFESSIONALI

(art.14, comma 2, lett. d), punto 3). Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica, a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento, per un punteggio massimo di 10 punti.

Alle capacità culturali e professionali da documentarsi attraverso c.v. del partecipante alla selezione, riscontrabile dall'Ente, vengono attribuiti un massimo di 10 punti da valutarsi sulla base di un'istruttoria della Direzione, in collaborazione con l'Ufficio Personale, che tenga conto:

- dell'attinenza del percorso professionale documentato rispetto al profilo di assegnazione del dipendente ed alle mansioni a cui lo stesso è preposto
- del conseguimento di un titolo o attestato, preferibilmente a seguito di prova finale
- della concreta possibilità da parte dell'Ente di beneficiare del miglior livello professionale conseguito dal dipendente nell'erogazione dei servizi

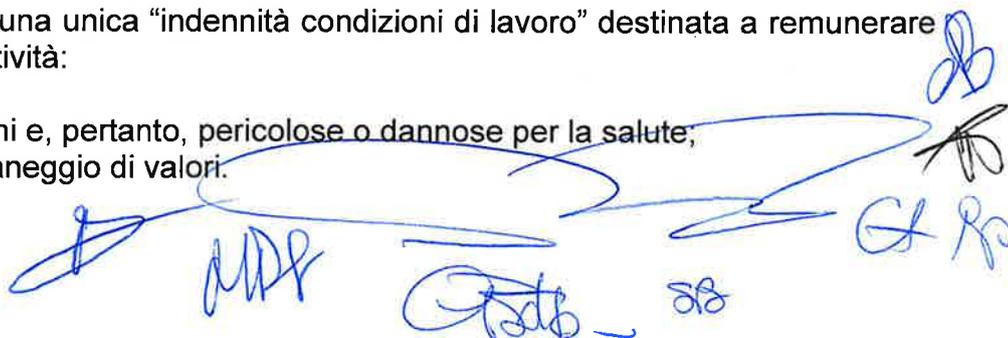
Non sono valutati i percorsi formativi finanziati dall'Ente e/o fruiti in orario di lavoro, ed i percorsi utili per il raggiungimento del livello minimo di crediti necessari per il mantenimento dell'iscrizione ad albi professionali, qualora richiesta dagli Ordini.

- f) Per il personale che negli ultimi 6 anni non ha beneficiato di alcuna progressione interna alle aree o progressione economica orizzontale, il punteggio ottenuto sulla base dei criteri di cui ai precedenti punti I, II, III verrà maggiorato del 3%. Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo.
- g) A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
 - beneficiario di un numero inferiore di progressioni economiche orizzontali e di livelli differenziali
 - (in subordine) maggiore anzianità anagrafica
 - (in ulteriore subordine) sorteggio.
- h) La valutazione espressa ai sensi dei punti precedenti è trasmessa ai candidati, unitamente alla graduatoria provvisoria. I candidati hanno tempo 10 giorni per presentare le proprie osservazioni e richiedere una verifica al Direttore.
- i) Ai sensi dell'art.14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

Art. 8 - INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO"

1. L'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- disagiate;
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio di valori.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the right side, there are two distinct signatures. On the left side, there are three signatures, with the middle one being particularly large and stylized. The signatures appear to be initials or names of the signatories.

2. Nel caso di concorso di una pluralità di tali situazioni, il valore dell'indennità è considerato unitariamente, secondo una modalità di pesatura, indicata nel successivo comma 7.
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia.
4. Sono considerate attività disagiate quelle prestate dal personale che svolgono prevalente attività a domicilio dei soggetti non autosufficienti e che utilizza automezzi (propri o dell'ente) per almeno il 40% delle giornate lavorative. La rilevazione di tali percentuali è eseguita a consuntivo dai Responsabili di Servizio attraverso indagini a campione per almeno tre mensilità non consecutive nel corso dell'anno, con esclusione dei periodi di massima concentrazione del congedo ordinario.
5. Ai fini della valutazione degli effettivi requisiti delle situazioni esistenti si individuano quali attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, sulla base della più recente valutazione dei rischi aziendali.
6. Il maneggio valori è commisurato all'entità media mensile delle somme o di altri valori che sono consegnati all'agente contabile, come individuato con atto formale dall'ente. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore medio mensile trattato dagli agenti contabili:
 - a) da euro 0 a euro 1.499,99
 - b) da euro 1.500,00 a euro 2.999,99
 - c) da euro 3.000,00
7. Qualora l'agente contabile sia titolare di specifica responsabilità o posizione organizzativa, il trattamento per maneggio valori è assorbito dalla suddetta indennità. Il Direttore, d'intesa con i Responsabili di Servizio di riferimento del valutato, attesta ogni 12 mesi lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.
8. Di seguito sono riportate le modalità di determinazione dell'indennità "condizioni di lavoro":
 - a) Individuazione del livello di rischio in base alla tipologia di attività tenendo conto dei sottoelencati indici:
 - indice di rischio basso (peso causale 0)
 - indice di rischio medio (peso causale 1)
 - indice di rischio alto (peso causale 2)
 - b) Pesatura del maneggio valori in base all'entità delle somme movimentate in contanti:
 - inferiore a 1.500,00 € (peso causale 0)
 - tra 1.500,00 e 2.999,99 € (peso causale 1)
 - da 3.000,00 € in poi (peso causale 2)
 - c) Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:
 - condizione di disagio di modesta entità ed a carattere saltuario: attività in favore di persone non autosufficienti, con utilizzo dell'automezzo tra il 40% e il 60% delle giornate lavorative (peso causale 0);

- condizione di disagio di media entità: attività in favore di persone non autosufficienti, con utilizzo dell'automezzo tra il 61% e l'80% delle giornate lavorative: (peso causale 1);
 - condizione di disagio di elevata entità: attività in favore di persone non autosufficienti, con utilizzo dell'automezzo tra l'81% e il 100% delle giornate lavorative: (peso causale 2).
9. Ai fini del calcolo dell'indennità vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali; la somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
0	€ 0,00
1	€ 1,00
2	€ 1,20
3	€ 1,40
4	€ 1,60
5	€ 1,80
6	€ 2,00

Art. 9 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

1. Al personale non titolare di posizione organizzativa possono essere assegnati compiti che possono determinare specifiche responsabilità di processi lavorativi complessi, di carattere continuativo, come di seguito definiti. Tali compiti sono formalmente assegnati dal Direttore, sentiti i Responsabili di servizio, a dipendenti con idonea competenza professionale e adeguate attitudini, tenuto conto, ove possibile, del principio di rotazione e delle esigenze di continuità dell'azione amministrativa, in relazione all'attuazione di specifici programmi e al conseguimento di predeterminati obiettivi.
2. La durata delle assegnazioni dei compiti ai dipendenti non può eccedere il termine dell'anno successivo a quello di conferimento; le assegnazioni sono rinnovabili formalmente da parte del Direttore. I compiti con riferimento all'anno in corso sono assegnati, di norma, entro la fine del mese di marzo. Resta ferma la possibilità di assegnare ulteriori compiti in corso d'anno, con decorrenza dalla data di assegnazione o data successiva indicata nel provvedimento di assegnazione.
3. La sussistenza, fra i compiti assegnati ai lavoratori, delle caratteristiche proprie delle specifiche responsabilità è verificata a preventivo dal Direttore, coadiuvato dai Responsabili di Servizio, sulla base dei criteri di seguito individuati che determinano il "punteggio di complessità".
4. La quota di risorse decentrate da destinare al finanziamento dei compensi per specifiche responsabilità è fissata nella contrattazione collettiva decentrata.
5. L'assegnazione dei compiti ai lavoratori può essere formalmente revocata prima della scadenza, per le seguenti ragioni:
 - a) in relazione a mutamenti organizzativi comportanti il venir meno dei presupposti e delle condizioni che ne hanno determinato l'assegnazione
 - b) conferimento all'assegnatario di incarico di posizione organizzativa

- c) trasferimento dell'assegnatario ad altro Servizio dell'Amministrazione comportante il venir meno della specifica responsabilità attribuita
 - d) trasferimento dell'assegnatario in comando ad altra Amministrazione
 - e) in conseguenza all'accertamento di gravi inadempienze da parte dell'assegnatario
 - f) in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale
 - g) per periodi di assenza superiore a 60 giorni continuativi
 - h) in caso di valutazione delle prestazioni non rientranti nelle 2 fasce superiori previste dal sistema di valutazione in vigore
 - i) a seguito di richiesta motivata da parte dell'assegnatario
6. Il livello di complessità dei compiti assegnati e la verifica della sussistenza o meno delle caratteristiche proprie della specifica responsabilità è determinato, a preventivo, sulla base dell'applicazione dei criteri di seguito definiti e dalla valorizzazione di ciascun criterio da un minimo di 0 ad un massimo di 6 punti.

Criteri di complessità dei compiti assegnati (complessità dei processi lavorativi):

- A. *responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non mera partecipazione o coordinamento): l'assegnatario verifica che il lavoro si svolga nel rispetto dell'organizzazione dello stesso e presenta proposte al Responsabile di Servizio o al Direttore, partecipando al conseguimento di obiettivi, risultati, programmi e piani di attività specifici;*
 - B. *complessità dei procedimenti e processi attribuiti alla responsabilità del lavoratore, anche in termini di valenza intersettoriale e di valenza esterna dei compiti, comportanti competenze specifiche richieste per il loro svolgimento;*
 - C. *responsabilità di gestione e rendicontazione di risorse al Responsabile di Servizio di riferimento o al Direttore;*
 - D. *responsabilità di elaborazione decisionali di particolare rilevanza e complessità, di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni diversi, di natura comunicativa, informativa, e di confronto, ancorché senza poteri decisionali di carattere definitivo;*
 - E. *responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili; l'assegnatario sostituisce il Responsabile di Servizio in caso di assenza o impedimento, per tutti i compiti e funzioni riferiti al proprio Servizio, purché delegabili, ai sensi della normativa di riferimento, della contrattazione nazionale e dei regolamenti interni.*
7. Per ciascuno dei criteri da A) a E) sopra individuati, il Direttore, coadiuvato dai Responsabili di Servizio, esprime un "punteggio di complessità", variabile da 0 (complessità scarsa o criterio non riferibile ai compiti oggetto di valutazione) a 6 (complessità elevata)
8. Sono individuati "incarichi di specifica responsabilità", ai sensi della contrattazione nazionale e dei commi precedenti del presente articolo, i compiti assegnati che conseguono un punteggio pari almeno a 16 punti.
9. La determinazione del valore puntuale delle singole indennità è effettuata rapportando il budget complessivo assegnato dalla contrattazione collettiva all'istituto delle specifiche responsabilità, alla somma dei punteggi ottenuti applicando i criteri di cui al comma 6 per ogni singola assegnazione di compiti, relativamente alle sole assegnazioni che hanno ottenuto almeno 16 punti e moltiplicando poi il risultato

ottenuto per la valutazione delle singole assegnazioni, fermo restando l'importo massimo di € 3.000,00/€ 4.000,00, stabilito dall'art. 84 del CCNL 16/11/2023.

10. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. La valutazione avviene considerando l'insieme dei compiti assegnati.
11. Tutte le decisioni del Direttore e dei Responsabili di Servizio relative ai commi precedenti sono soggette a informativa alle OO.SS. ed alle RSU ed eventuale confronto, ove previsto dal contratto nazionale.
12. Il valore dell'indennità, determinato, è erogato a consuntivo in un'unica soluzione rapportando il valore annuale ai dodicesimi di effettivo svolgimento dei compiti, nonché alla percentuale di tempo lavoro in caso di part-time.

Art. 10 – INCENTIVAZIONE A PRESTAZIONI O RISULTATI, PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Rientrano nella presente fattispecie gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D. Lgs. 36/2023.
2. Le risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente.
3. Per i titolari delle posizioni di EQ, la retribuzione di risultato viene ridotta qualora la somma dei compensi per incentivi tecnici e del valore massimo della retribuzione di risultato originariamente assegnata superi il 150% della retribuzione di risultato originariamente assegnata, seguendo il procedimento di seguito delineato:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche sono corrisposti integralmente
 - b) il valore massimo della retribuzione di risultato spettante è ricalcolato fino a concorrenza del 150% della retribuzione di risultato originariamente assegnata, dedotti gli incentivi di cui al punto a) effettivamente corrisposti
 - c) viene in ogni caso garantito un valore minimo spettante pari al 10% della retribuzione di risultato originariamente assegnata
 - d) le quote di retribuzione di risultato non più spettanti per effetto del superamento dei limiti di cui al punto b), al netto delle quote di cui al punto c), sono ripartite, nel medesimo anno, fra i titolari di posizione organizzativa in aggiunta ai valori di cui ai punti b) e c), proporzionalmente al valore della retribuzione di risultato di cui ai punti b) e c), anche in deroga rispetto al limite ivi previsto
 - e) i valori di retribuzione di risultato spettanti, ricalcolati ai sensi dei precedenti punti, sono erogati subordinatamente all'esito del processo di valutazione della performance, ai sensi delle norme vigenti
4. La presente disposizione trova applicazione a partire dalla liquidazione nell'anno 2023 della retribuzione di risultato 2022, correlata all'ammontare degli incentivi spettanti relativamente all'anno 2022.

Art. 11 - LAVORO STRAORDINARIO (ART 32 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di

programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art.14 del CCNL 1 aprile 1999.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente/responsabile titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. In sede di prima applicazione non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art.29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
4. Non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art.32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.
5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art.74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
6. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
 - Al 15% per il lavoro straordinario diurno
 - Al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
 - Al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.
7. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 12 - FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO

(ART 27, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, viene confermato l'istituto dell'orario flessibile già in uso.
2. A tal riguardo si ritiene possano essere mantenute le attuali fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita che prevedono:
 - per la generalità dei dipendenti, ingresso dalle 7.30 alle 9.30 con corrispondente uscita al termine del monte orario assegnato per la giornata di lavoro
 - per gli OSS di territorio e gli addetti all'ufficio protocollo, flessibilità in ingresso di 30 minuti rispetto all'orario individuale assegnato dal responsabile di servizio, dilatabili fino a 60 minuti a fronte di particolari esigenze espresse dal personale, da valutarsi dal responsabile di servizio,
 - per i dipendenti assegnati ai centri diurni disabili, non è possibile garantire una fascia di flessibilità in relazione alla particolare tipologia degli utenti del servizio;

3. Per i dipendenti incaricati di posizione organizzativa, la flessibilità oraria è accordata dal Direttore, sulla base delle esigenze di servizio, anche oltre i limiti applicabili al restante personale.
4. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile in fasce orarie centrali, antimeridiane e, ove sussistano, pomeridiane che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.²
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, chieda di utilizzare ulteriori forme flessibili dell'orario di lavoro, anche per periodi limitati di tempo.

Art. 13 - SERVIZIO MENSA E BUONO PASTO

(ART 35 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Il Consorzio garantisce il servizio sostitutivo di mensa attraverso la consegna di buoni pasto, acquistati tramite adesione alle convenzioni Consip o di altri soggetti aggregatori.
2. Possono percepire il buono pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non inferiore a trenta minuti da fruirsi tra le 12.30 e le 14.30.
3. E' in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere su base giornaliera, più di un buono pasto.
4. Il buono pasto viene corrisposto ai dipendenti la cui prestazione di lavoro effettiva giornaliera, al netto di eventuali pause o permessi retribuiti e non retribuiti ecceda le sei ore.
5. La prestazione, come documentata dal sistema di rilevazione delle presenze, deve articolarsi sia nella fascia antimeridiana, sia in quella pomeridiana, con almeno 2 ore lavorate in ciascuna fascia, fermo restando il limite minimo complessivo della giornata di cui al punto 4)
6. La fascia pomeridiana inizia alle ore 13:30
7. Possono usufruire dei buoni pasto anche i dipendenti autorizzati ad effettuare lavoro straordinario, alle stesse condizioni sopra enunciate
8. Per il personale dipendente assegnato ai Centri Diurni la pausa pranzo, debitamente documentata dalla rilevazione presenze, dovrà essere effettuata nella fascia oraria compresa tra le ore 12:00 e le ore 14:30; le pause pranzo dovranno essere programmate in modo tale da garantire una compresenza del personale educativo ed assistenziale idonea per l'attività di sorveglianza e assistenza nei confronti degli utenti;
9. Le prestazioni in "lavoro agile" ("smart working") non danno diritto al buono pasto.

² L'amministrazione può valutare di individuare puntualmente la fascia oraria nella quale è comunque richiesta la presenza di tutto il personale addetto alla medesima struttura.



10. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
11. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore, salvo diverso accordo tra lo stesso Ente utilizzatore e l'Ente di appartenenza.

Art. 14 - SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

1. Ai sensi della L. 12 giugno 1990, n.146 – come integrata dalla L. 11 aprile 2000, n. 83 in materia di servizi minimi essenziali, nonché dell'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016), i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente e i relativi contingenti minimi di personale sono quelli previsti dal Protocollo d'intesa del 10.04.2002, che prevede i seguenti contingenti minimi di personale, necessari, in caso di adesione allo sciopero, al fine di garantire i livelli essenziali delle prestazioni:
 - Centri diurni: potranno essere chiusi, previa comunicazione da parte di Dipendenti che intendono aderire allo sciopero entro 5 giorni lavorativi dal giorno per cui è stata proclamata l'astensione, al fine di poter provvedere ad avvisare in tempo utile le famiglie degli utenti.
 - Servizi educativi territoriali non prestati presso i presidi residenziali e semiresidenziali di cui sopra: potranno essere sospesi.
 - Settore amministrativo: dovrà essere in servizio almeno una unità di personale amministrativo; eventualmente, e limitatamente, alla necessità di provvedere al controllo delle distinte ed al versamento dei contributi previdenziali entro le scadenze di legge dovrà essere garantita la presenza di una seconda unità di personale appartenente al Servizio Economico finanziario.
 - Interventi di assistenza domiciliare: presenza di un OSS presso ciascuna delle seguenti tre aree omogenee: Mondovì, Villanova – San Michele e Carrù – Dogliani.
 - Servizio Sociale professionale: presenza di una Assistente Sociale presso i locali dell'ex Distretto di Mondovì.
2. In caso di richiesta di aderire allo sciopero da parte di un numero di dipendenti superiore a quello previsto dai contingenti minimi di personale come sopra individuati, si determineranno tramite sorteggio i nominativi dei dipendenti che dovranno rimanere in servizio. In ogni caso i dipendenti che intendono aderire allo sciopero dovranno darne preventiva comunicazione almeno 5 giorni lavorativi prima della data fissata per lo sciopero al fine di consentire all'Amministrazione di informare correttamente l'utenza degli eventuali disservizi.
3. Le presenti condizioni valgono esclusivamente a disciplinare lo sciopero indetto per un periodo non superiore alla giornata.
4. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. n. 146/1990 e all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002, ove applicabile.
5. Le presenti condizioni valgono esclusivamente a disciplinare lo sciopero indetto per un periodo non superiore alla giornata.

Art. 15 – CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

(ART. 7, C. 4, LETT. v), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse E.Q. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di E.Q. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. La valutazione andrà effettuata secondo la tempistica di cui al vigente Manuale di valutazione.
3. La quota di retribuzione di risultato attribuibile ad ogni posizione organizzativa non dovrà essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente destinate al finanziamento della retribuzione di risultato e dovrà essere predeterminata di anno in anno in sede di assegnazione degli obiettivi.
4. A partire dall'anno 2023, si prevede l'incremento di € 5.000,00 delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL 16 novembre 2022
5. Per l'anno 2023 l'importo totale attribuibile al finanziamento della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è stabilito in € 8.864,35 corrispondente al 18,17% del fondo destinato al finanziamento degli incarichi di posizione organizzativa, pari ad € 48.782,21

Art. 16 – MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

(ART 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. L'ente si impegna a dare tempestività e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n.81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1

Art. 17 - DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Il presente CCI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.



ALLEGATI:

Schema riepilogativo della costituzione del fondo 2023 e relativo utilizzo.

Mondovì, li 27 SET 2023

Letto, confermato, sottoscritto:

La delegazione trattante di parte pubblica:

- Manosperti Marco – Direttore C.S.S.M.

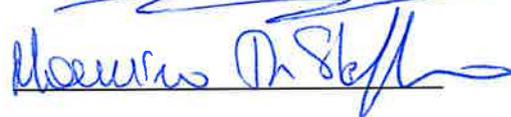


- Armone Caruso Bruno – Segretario del C.S.S.M.

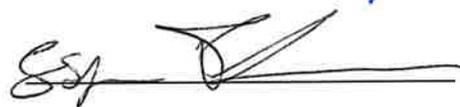


La delegazione sindacale:

- Di Stefano Maurizio – FP CISL



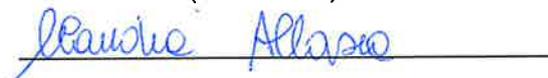
- Palermo Gaspare – FP CGIL



Per la parte sindacale RSU:

I componenti della rappresentanza sindacale aziendale (o unitaria):

- Allasia Claudia – RSU



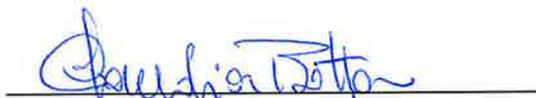
- Bosio Antonietta – RSU



- Bosio Sara – RSU



- Botta Claudia – RSU



- Portesio Giuliana – RSU



Determinazione calcolo risorse decentrate dipendenti comparto Funzioni Locali 2023

PARTE I		DESCRIZIONE	parziali
	RISORSE STABILI	Norme contrattuali	
1	Fondo consolidato	Art.79 comma 1 lettera a) CCNL 16/11/2022	€ 171.341,79
2	Recupero RIA cessati dal 2017 al 2020	Art.79 comma 1 lettera a) CCNL 16/11/2022	€ 2.403,57
3	Rideterminazione fondo progressioni economiche CCNLI 2018, dipendenti	Art.79 comma 1 lettera a) CCNL 16/11/2022	€ 4.551,76
4	Incremento 83,20 € x dipendenti al 31/12/2015 (ex art.67 comma 2 lettera a) CCNL 21/05/2018)	Art.79 comma 1 lettera a) CCNL 16/11/2022	€ 6.240,00
5	Recupero RIA cessati dal 2021	Art.79 comma 1 lettera a) CCNL 16/11/2022	€ -
6	Incremento 84,50 € x dipendenti al 31/12/2018	Art.79 comma 1 lettera b) CCNL 16/11/2022	€ 6.337,50
7	risorse per incremento dotazione organica	Art.79 comma 1 lettera c) CCNL 16/11/2022	€ -
8	Rideterminazione fondo progressioni economiche CCNL2022, dipendenti	Art.79 comma 1 lettera d) CCNL 16/11/2022	€ 3.886,13
	TOTALE RISORSE STABILI		€ 194.760,75
	RISORSE VARIABILI		
9	frazione recupero RIA cessati a.p. (da cessazione a fine anno)	Art. 79 comma 2 lettera a) CCNL 16/11/2022	€ -
10	1,2% MS 1997	Art. 79 comma 2 lettera b) CCNL 16/11/2022	€ 18.053,36
11	risorse aggiuntive per scelte organizzative	Art. 79 comma 2 lettera c) CCNL 16/11/2022	€ -
12	risorse per straordinario 2022 non utilizzate	Art. 79, comma 2 lett. d) CCNL 16/11/2022	€ 3.672,85
13	risorse decentrate 2022 non utilizzate	Art. 80, comma 1 CCNL 16/11/2022	€ 19.993,20
14	0,22% MS 2018 (avanzo 2022) da ripartire proporzionalmente alle risorse 2021	Art. 79 comma 3 CCNL 16/11/2022	€ 5.244,14
15	0,22% MS 2018 da ripartire proporzionalmente alle risorse 2021 (competenza 2023)	Art. 79 comma 3 CCNL 16/11/2022	€ 5.244,14
16	5% risorse stabili 2016 (solo per anni 2023 - 2024 -2025 - 2026) (PNRR)	Art.8 comma 3 DL 24/2/2023 n.13	€ 8.577,35
	TOTALE RISORSE VARIABILI		€ 60.785,04
	TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ART. 79 CCNL 16/11/2022 - ANNO 2023		€ 255.545,79
	RISORSE PER LAVORO STRAORDINARIO		€ 11.578,08
	TOTALE COMPLESSIVO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023		€ 267.123,87
	RISORSE DECENTRATE NON SOGGETTE A LIMITE ART. 23 C.2 D. LGS. 75/2017		€ 63.747,07
	TOTALE RISORSE DECENTRATE 2023 SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 C. 2 D. LGS. 75/2017		€ 203.376,80
	RISORSE DECENTRATE ANNO 2016 (LIMITE MASSIMO EX ART. 23 C. 2 D. LGS. 75/2017)		€ 196.247,21
	DECURTAZIONE RISORSE (variabili) PER SFORAMENTO LIMITE ART. 23 C. 2 D. LGS. 75/2017		-€ 7.129,59
	RISORSE DECENTRATE 2022 AL NETTO DELLA DECURTAZIONE PER SFORAMENTO LIMITE ART. 23 C. 2 D. LGS. 75/2017		€ 196.247,21
	RISORSE COMPLESSIVE RIDETERMINATE		€ 259.994,28
	PARTE II		
	SUDDIVISIONE RISORSE COMPLESSIVE 2023		€ 11.578,08
	LAVORO STRAORDINARIO		€ 43.782,21
	AREA POSIZIONI ORGANIZZATIVE		€ 152.798,57
	RISORSE STABILI FONDO ART. 79 C. 1		€ 51.835,42
	RISORSE VARIABILI FONDO ART. 79 C. 2 (al netto riduzione per sfioramento limite art. 23 c. 2 D. Lgs. 75/2017)		
	somme già contrattate/da contrattare CCDI 2023:		
	Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004)		€ 32.771,55
	Progressioni Economiche Orizzontali assegnate		€ 82.138,10
	Risorse decentrate stabili disponibili a contrattare CCDI 2023		€ 37.888,92
	Risorse variabili (art. 79 comma 2) disponibili a contrattare CCDI 2023		€ 51.835,42

note

PREVISIONE Utilizzo del Fondo 2023		
	RISORSE STABILI	€
CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.a (comp.di produttività)		152.798,57
CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.b (progr.orizzontale)		
CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.c (retrib. di pos. e risult.) TOLTE		82.138,10
CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.d (ind. Turno, rischio ecc.)/CCNL 2018		
CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.e (ind. attiv. disag cat. A,B,C)/ ART.70 CCNL2018		
CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.f (sost. CCNL 9/5/06 art.7,c.2)		
CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.g (incent. specif. Attività)/CCNL 2018		
CCNL 1/4/99 art.1, c.2 lett.h (incent. spec. attiv. CC.II.A)		
CCNL 1/4/99 art.1, c.2 lett.i (spec. resp.categ. B,C,D)		
CCNL 14/9/00 art.29,c.8 (vigili)		
CCNL 14/9/00 art.31,c. 7 (Pers. educ. asili nido)		
CCNL 5/10/01 art. 6 (pers. educ.- doc. scol.)		
CCNL 22/1/04 art. 33 (indennità di comparto personale in ruolo)**		€ 32.771,55
Risorse stabili disponibili a contrattare		€ 37.888,92
di cui per incremento fondo EQ		€ 5.000,00
di cui per progressioni economiche all'interno delle aree		€ 30.100,00
risorse stabili non destinate		€ 2.788,92
RISORSE VARIABILI		€ 51.835,42
Recupero risorse stabili 2023 non destinate		€ 2.788,92
TOTALE RISORSE VARIABILI A DISPOSIZIONE		€ 54.624,34
CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.a (comp.di produttività)		
CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.b (progr.orizzontale)		
CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.c (retrib. di pos. e risult.) TOLTE		
CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.d (ind. Turno, rischio ecc.)/CCNL 2018		
CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.e (ind. attiv. disag cat. A,B,C)/ ART.70 CCNL2018		€ 3.700,00
CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.f (sost. CCNL 9/5/06 art.7,c.2)		
CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.g (incent. specif. Attività)/CCNL 2018		€ 7.000,00
CCNL 1/4/99 art.1, c.2 lett.h (incent. spec. attiv. CC.II.A)		
CCNL 1/4/99 art. 17, c.2 lett.i (spec. resp.categ. B,C,D)		
CCNL 14/9/00 art.29,c.8 (vigili)		
CCNL 14/9/00 art.31,c. 7 (Pers. educ. asili nido)		
CCNL 5/10/01 art. 6 (pers. educ.- doc. scol.)		
CCNL 22/1/04 art. 33 (indennità di comparto personale in ruolo)**		
SOMME da destinare performance individuale/organizzativa		€ 43.924,34
SOMME DA DESTINARE		€ -

lett. b) e c); previsione del personale 1/1/2023 al 100%

*(minimo 30% della parte variabile senza incentivi). L'importo potrà essere incrementato dalle eventuali economie generate nell'anno dagli altri istituti contrattuali di parte variabile