

UNIONE MONTANA VALLI CHISONE E GERMANASCA
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO - COMPARTO ENTI LOCALI 2023/2025

INTESA

L'anno duemila ventiquattro il giorno dieci del mese di ^{APRILE} dicembre alle ore 10:00 nella sede dell'Unione Montana dei Comuni delle Valli Chisone e Germanasca;

TRA

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
Direttore - Segretario	Solaro Graziano

E

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
Cgil FP	Tron Davide

E

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nominativo
Chapelle Marina

RICHIAMATO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il Triennio 2019 – 2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 ed i cui effetti, salvo diversa esplicita previsione, decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.

DATO ATTO CHE il Capo 1° del Titolo 2° del sopra richiamato CCNL 2019/2021 disciplina il sistema delle relazioni sindacali e all'art. 7, definisce i soggetti e gli ambiti della contrattazione integrativa.

DATO INOLTRE ATTO CHE:

- il comma 7 dell'articolo 79 "Fondo risorse decentrate: costituzione" dispone che "Il presente articolo disciplina la costituzione dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo.";
- il comma 4 dell'articolo 80 "Fondo risorse decentrate: utilizzo" dispone che "Il presente articolo disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 68 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo.";
- per l'anno 2022 hanno trovato ancora applicazione, per quanto attiene agli istituti contrattuali sopra richiamati, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Regioni-Autonomie Locali per il triennio 2016-2018, sottoscritto il 21 maggio 2018, che agli artt. 67 e 68 disciplina la costituzione e

MC  FP CGIL  1

l'utilizzo del Fondo risorse decentrate, distinguendo le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità e quelle aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, e disponendo che le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività vengano determinate annualmente dagli Enti nel rispetto delle modalità dallo stesso previste;

- occorre procedere alla contrattazione integrativa decentrata per il triennio 2023/2025, con contestuale costituzione del fondo di produttività per l'anno 2023 e conseguente distribuzione;
- in data 27 dicembre 2023 è stata approvata la preintesa;

PREMESSE

A. Atti adottati dall'Amministrazione propedeutici alla contrattazione 2023.

L'Amministrazione, fatte le necessarie valutazioni di legittimità e di merito, ha ritenuto di assumere, quali atti propedeutici alla contrattazione 2023, i seguenti provvedimenti:

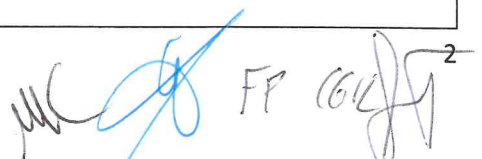
1. Con deliberazione della Giunta dell'Unione Montana n. 39 in data 11 aprile 2019 si è approvato il "Sistema di misurazione e valutazione della performance", regolarmente trasmesso alle OO.SS. e che non ha formato oggetto di richiesta di confronto;
2. Con deliberazione della Giunta dell'Unione Montana n. 32 in data 07 aprile 2023 si è approvato il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione semplificato" per il triennio 2023/2025 contenente, tra l'altro, il Piano della performance articolato in n. 4 obiettivi riportanti i risultati attesi ed i relativi indicatori;
3. Con deliberazione della Giunta dell'Unione Montana n. 109 in data 28 novembre 2019 si è costituita la delegazione trattante di parte pubblica per condurre le trattative e sottoscrivere il contratto collettivo decentrato integrativo, secondo la procedura formalmente prevista;
4. Con determinazione n. 131 in data 31 marzo 2023 il Dirigente Responsabile del Servizio ha provveduto, in conformità al nuovo sistema di classificazione del personale ex titolo III del CCNL 16.11.2022, alla identificazione dei nuovi profili professionali e collocazione degli stessi nelle corrispondenti aree;
5. Con determinazione n. 516 in data 18.12.2023 si è disposta la costituzione del Fondo risorse decentrate anno 2023 approvando il relativo prospetto di costituzione e destinazione del fondo che si allega alla presente preintesa per costituirne parte integrante.

B. Dotazione di personale a tempo indeterminato al 1° gennaio 2023.

<i>Dipendente</i>		<i>Posizione economica</i>
<i>Bina</i>	<i>Laura</i>	Funzionario ad elevata qualificazione
<i>Santoro</i>	<i>Monica</i>	Funzionario ad elevata qualificazione
<i>Tron</i>	<i>Annalisa</i>	Funzionario ad elevata qualificazione
<i>Bounous</i>	<i>Stefania</i>	Funzionario ad elevata qualificazione
<i>Godino</i>	<i>Alessandra</i>	Istruttore
<i>Fenoglio</i>	<i>Silvia</i>	Istruttore
<i>Chapelle</i>	<i>Marina</i>	Istruttore
<i>Bono</i>	<i>Maria Grazia</i>	Istruttore
<i>Pons</i>	<i>Simona</i>	Istruttore
<i>Camoletto</i>	<i>Enrica</i>	Istruttore
<i>Tron</i>	<i>Loretta</i>	Operatore esperto

Tanto premesso, le parti, come sopra costituite, convengono e stipulano quanto segue:

ARTICOLO 1



Applicazione, validità e durata

Il presente CCDI ha validità dal 1^a gennaio 2023 e concerne il periodo dal 2023 al 2025, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio e viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione.

Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Le modalità di utilizzo delle risorse sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso l'Unione Montana dei Comuni delle Valli Chisone e Germanasca.

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

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora ritengano di apportare modifiche al presente accordo.

Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con comunicazione a mezzo PEC, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata.

Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

ARTICOLO 2

Norme di prima applicazione

Dal 1 aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato secondo lo stesso con effetto automatico, in base alla Tabella B del CCNL 2019-21 di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).

Gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza.

In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree avviene con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-21.

Secondo quanto previsto dall'art. 5 (Confronto) del CCNL 2019-2021 i criteri per le procedure valutative di cui al precedente comma sono fissate sulla base dei seguenti elementi:

- esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;
- titolo di studio;
- 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.

A ciascuno dei criteri di cui ai punti sopra indicati non può essere attribuito un valore inferiore al 20%.

ARTICOLO 3

MC  FP  3

Il presente articolo disciplina le procedure per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.L.gs. 165/2001.

Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ai dipendenti che ne hanno diritto ed in coerenza con le risorse previste per la copertura delle stesse.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione.

I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali in applicazione dei principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 2022 sono i seguenti:


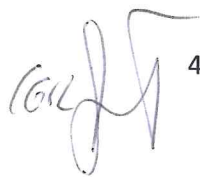
- a. avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione di almeno 24 mesi nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti precisazioni:
 1. Nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell'anzianità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'altra amministrazione;
 2. 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;
 3. 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;
 4. ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- b. non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, con le seguenti precisazioni:
 1. 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 e non corrisposti 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.
 2. Non può partecipare alla selezione il dipendente trasferito da altro ente per mobilità volontaria già ammesso con riserva nell'ente di provenienza se non sono passati almeno 36 mesi dall'avvio della procedura per cui è stata prevista l'ammissione con riserva.
 3. La progressione economica è attribuita a coloro che abbiano conseguito il punteggio più alto in applicazione dei seguenti criteri: a) Media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite – punti 50; b) Esperienza professionale nella categoria di riferimento - punti 40; c) Maggior numero di anni con il medesimo differenziale stipendiale/ categoria economica di inquadramento – punti 10.

L'esperienza professionale viene valutata con riferimento al tempo in cui si è ricoperto il medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa amministrazione o altra amministrazione del comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi. Nel periodo considerato ai fini della valutazione dell'esperienza professionale non si tiene conto dell'anzianità necessaria per l'accesso alle progressioni.

In caso di assenza di progressioni economiche negli ultimi sei anni, in presenza di una media delle ultime tre valutazioni conseguite superiore a 90, la pesatura complessiva effettuata sulla base dei precedenti criteri viene incrementata del 3%

A parità di punteggio, al fine della determinazione della graduatoria e dell'attribuzione della progressione economica, si considera in ordine:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;

MC  FP  4

- b) maggior numero di anni con il medesimo differenziale stipendiale/ categoria economica di inquadramento;
- c) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità complessiva di servizio a tempo indeterminato nell'Ente di appartenenza. Per il calcolo della anzianità valgono le precisazioni di cui al precedente comma;
- d) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di servizio complessiva ed a tempo indeterminato nella Pubblica Amministrazione;
- e) in caso di ulteriore parità, l'età anagrafica del/la dipendente, attribuendo la progressione al/la dipendente più anziano/a di età.

Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) CCNL 2019/2021.

I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 2019/2021, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 2019/2021.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, annuale mediante sottoscrizione "per presa visione e ricevuta copia" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (responsabile di area), il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 101 del CCNL 2019/2021, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di euro 200 e euro 150.

Articolo 4 Incarichi di Elevata Qualificazione

L'Ente istituisce posizioni di lavoro di elevata responsabilità e elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative secondo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 2019-21; Tali posizioni richiedono:

- a. responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;
- b. conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

Le posizioni di lavoro di cui al comma precedente vengono distinte in due tipologie: a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa; b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisiti;

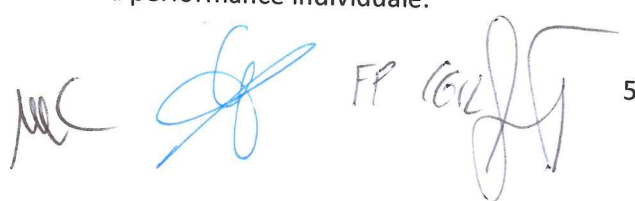
Gli Incarichi di EQ possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei:

- Funzionari ed Elevata Qualificazione
- Istruttori o degli Operatori esperti.

Gli incarichi relativi all'area delle EQ sono conferiti dagli Enti con atto scritto e motivato.

Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria interessato.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.


5

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato di cui al comma successivo da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Il trattamento economico accessorio di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

L'importo della retribuzione di posizione sarà corrisposto come segue:

- secondo l'art. 17 comma 2 CCNL 2019/2021 varia da un minimo di Euro 5.000 ad un massimo di Euro 18.000 (*quota massima riducibile*) annui lordi per tredici mensilità;

- secondo l'art. 17 comma 3 CCNL 2019/2021 varia da un minimo di Euro 3.000 ad un massimo di Euro 9.500.

Ai titolari di elevate qualificazioni, possono essere erogati, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, anche i seguenti trattamenti accessori: a) l'indennità di vigilanza; b) compensi ISTAT; c) straordinario elettorale; d) straordinario connesso a calamità naturali; e) compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018, previsti per il personale dell'area della vigilanza; f) compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale (incentivi per funzioni tecniche; compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio; compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali; compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997).

Articolo 5 Lavoro straordinario

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 del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) nei limiti degli stanziamenti di bilancio annualmente destinati dall'Amministrazione Comunale. L'effettuazione del lavoro straordinario soggiace alla disciplina dettata dall'art. 32 del CCNL 2019/2021.

Articolo 6 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato.


Articolo 7 Rapporto di lavoro a tempo parziale

Per i rapporti di lavoro a tempo parziale trova applicazione la disciplina dettata dall'art. 33 del CCNL 2019/2021.

Articolo 8 Lavoro agile – Lavoro da remoto.

L'Amministrazione Comunale si impegna a favorire, compatibilmente con i bisogni organizzativi connessi all'efficiente erogazione dei servizi ai cittadini, il lavoro agile ed il lavoro da remoto secondo la disciplina dettata dagli artt. 34/38 del CCNL 2019/2021 ed in conformità alle previsioni della sezione 3^ "Organizzazione e capitale umano" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Articolo 9

MC  FP (CGI)  6

Welfare integrativo

L'Amministrazione Comunale si riserva di valutare la possibilità, in sede di predisposizione degli atti di programmazione economico finanziaria degli esercizi a venire, di destinare risorse di bilancio al welfare integrativo ex art. 82 CCNL 2019/2021.

ARTICOLO 10

Risorse decentrate - costituzione

I fondi denominati risorse decentrate vengono rideterminati distinguendo fra risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, che quindi si consolidano in un valore unico che non va annualmente ricontrattato, e risorse aventi caratteristiche di eventualità e variabilità che devono essere verificate ed eventualmente aggiornate annualmente in sede di contrattazione decentrata.

Le componenti di costituzione del fondo risorse decentrate sono le seguenti:

parte stabile

Articolo 79, comma 1
lettera a)

a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018:

- *comma 1: a decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato (IUC) di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità".*


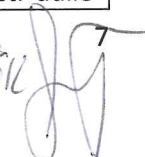
- *comma 2 lettera a): importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019;*

- *comma 2 lettera b): importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data: l'importo complessivo inserito comprende il riallineamento PEO al 1.3.2018 nonché il differenziale IVC al 1.4.2018, in coerenza con parere ARAN prot. 11894 del 24.5.2018;*

- *comma 2 lettera c): importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;*

- *comma 2 lettera d): eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001;*

- *comma 2 lettera e): importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle*

MC  FP CCNL 

	<p>vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. delle legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;</p> <p>- comma 2 lettera f): importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;</p> <p>- comma 2 lettera g): importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo.</p>
Articolo 79 comma 1 lettera b)	b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5.
Articolo 79 comma 1 lettera c)	c) risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.
Articolo 79 comma 1 lettera d) e comma 1-bis	<p>d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.</p> <p>1-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3.</p>

Parte Variabile	
Art. 79 comma 2 lettera a)	<p>risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 21.05.2018:</p> <p>- comma 3 lettera a): risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001;</p> <p>- comma 3 lettera b): quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98; PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA;</p> <p>- comma 3 lettera c): risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;</p> <p>- comma 3 lettera d): importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo</p>

MC  FP (CIL)  8

	<p>dell'anno successivo alla cessazione dal servizio (frazioni riar personale cessato infrannualmente nel 2019, non corrisposte in tale anno);</p> <p>- comma 3 lettera f): risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;</p> <p>- comma 3 lettera g): risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;</p> <p>- comma 3 lettera j): importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;</p> <p>- comma 3 lettera k): integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies.</p>
Art. 79 comma 2 lettera b)	b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;
Art. 79 comma 2 lettera c)	c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 56 quater comma 1 lettera c) del CCNL 21.05.2018; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n. 219/2016;
Art. 79 comma 2 lettera d)	d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999; superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;
Art. 79 comma 3	3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziare ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.
Art. 79 comma 5	5. <i>Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 4 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché le risorse di cui</i>

FP 16/12

	<i>al comma 3, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione di cui all'art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita.</i>
Art. 80 comma 1 ultimo periodo	<i>Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 (risorse stabili) non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.</i>

La quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1 lettera b), a quelle di cui al comma 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite per espressa disposizioni di legge.

COSTITUZIONE DEL FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2023 (ART 67 CCNL 21/5/2018)

Schema costituzione
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023
UNIONE DEI COMUNI DELLE VALLI CHISONE E GERMANASCA

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
<i>Soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 1: Importo unico consolidato anno 2017	31.717,00
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.c): Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	1.209,27
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.d): Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.e): Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	
Art. 79 comma 1 lett. c)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	
<i>Non soggette ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.a): Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015	1.164,80
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.b): Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	2.181,24
Art. 79 comma 1 lett. a)	Risorse di cui all'art. 67, comma 2 lett.g): Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	
Art. 79 comma 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2023	845,00
Art. 79 comma 1 lett. d)	Differenziale PEO personale in servizio alla data del 1/1/2021	668,20
Art. 79 comma 1-bis	Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 a carico bilancio (dip. B3 e D3 al 1/4/2023)	
	TOTALE RISORSE STABILI	37.785,51




 10

	<i>Di cui soggette a limiti</i>	32.926,27
INCREMENTI VARIABILI		
<i>Soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.d): Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	€ 221,33
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.f): Rimborso spese notificazione atti dell'amm.ne finanziaria	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.j): Incremento per obiettivi del Piano performance	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.k): Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
Art. 79 comma 2 lett. b)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	€ 2.565,00
Art. 79 comma 2 lett. c)	Risorse derivanti da scelte organizzative, gestionali e retributive	
<i>Non soggetti ai limiti art. 23 comma 2 DLgs 75/2017</i>		
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.a): Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.b): Piani di razionalizzazione	
Art 79 comma 2 lett. A)	Risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett.c): Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	19.580,18
Art. 79 comma 1 lett. b)	Incremento € 84,50 per ogni dip. In servizio al 31/12/2018 - anno 2021 (se non inserito nel fondo 2022) e 2022	1.690,00
Art. 79 comma 2 lett. d)	Residui anno precedente lavoro straordinario	
Art. 80 comma 1	Residui Fondo anno precedente da risorse stabili	
Art. 79 comma 3	Incremento 0,22% monte salari 2018	€ 1.140,72
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	25.197,23
	<i>Di cui soggette a limiti</i>	2.786,33
	TOTALE FONDO 2023	62.982,74
	Di cui assoggettati a limite 2016	35.712,60
	FONDO 2023 DA APPROVARE	62.982,74

CONTROLLO LIMITE SALARIO ACCESSORIO - Art. 23 co. 2 D.Lgs 75/2017

	2016	2023
--	-------------	-------------



RISORSE STABILI soggette a limite		32.926,27
RISORSE VARIABILI soggette a limite		2.786,33
FONDO AL NETTO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	34.353,00	35.712,60
POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RISULTATO	0,00	0,00
TOTALE SALARIO ACCESSORIO	34.353,00	35.712,60

TETTO 2016 adeguato al Decreto crescita* € 46.051,56


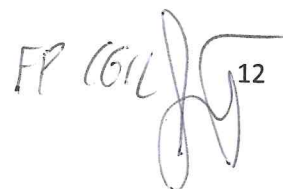
Eventuale RIDUZIONE PER SUPERAMENTO LIMITE 2016 0,00

TOTALE SALARIO ACCESSORIO - ART. 79 COMMA 6 CCNL 16/11/2022 35.712,60

**Articolo 11
Risorse decentrate - utilizzo**

Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate destinate agli utilizzi previsti dall'art. 80 comma 2 del CCNL 2019/2021 che disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023.

ART. 80 CCNL 2019/21 comma 1)	<ul style="list-style-type: none"> - Al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, 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 lett. b) - Al netto di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale
-------------------------------	---





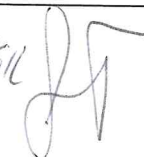
	<p>dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995.</p> <p>- Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente.</p> <p>- Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.</p>
ART 80 CCNL 2019/21 comma 2)	<p>Lettere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a) premi correlati alla performance organizzativa; - b) premi correlati alla performance individuale; - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis; - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000; - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL; - 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, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018; - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000; - 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, comma 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.
ART 80 CCNL 2019/21 comma 3)	<p>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 CCNL 2019-21, 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.</p>

Le parti concordano di utilizzare, per l'anno 2023 il fondo, così come definito al precedente articolo e nel rispetto di quanto prescritto dal CCNL 2019/2021, come segue:

**Schema Utilizzo
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023**

DESCRIZIONE	Valore
SPESA DA FINANZIARE CON RISORSE CERTE, STABILI E CONTINUE	
1) TOTALE RISORSE STABILI	37.785,51

MC 

FP 

2) UTILIZZO RISORSE STABILI	
a) Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	6.006,94
b) Progressioni economiche orizzontali (art. 17, comma 2 lett. B), CCNL 01/04/1999)	18.290,42
2) TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	24.297,36
DIFFERENZA 1 - 2	13.488,15
SPESA DA FINANZIARE CON RISORSE VARIABILI	
3) TOTALE RISORSE VARIABILI	25.197,23
4) UTILIZZO RISORSE VARIABILI	
a) Funzioni tecniche	19.580,18
b)	0,00
5) TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	19.580,18
DIFFERENZA 1 - 2	5.617,05
QUOTA RISERVATA PER INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	19.105,20

ARTICOLO 12

Compensi per specifiche responsabilità

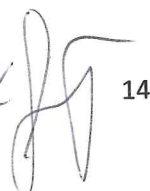
Le parti dispongono che tali compensi potranno essere riconosciuti al personale dipendente appartenente alla categoria B, C e D non titolari di P.O. al quale è stato attribuito, con atto formale, l'esercizio di specifiche responsabilità, in presenza di funzioni di particolare rilevanza, come previste dall'art 70-quinquies.

Tali compensi verranno commisurati in base al grado di responsabilità attribuito e ai diversi compiti assegnati ai diversi dipendenti.

L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

Si concorda inoltre che, annualmente, si procederà alla verifica della permanenza delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei suddetti compensi.

MC 

EP CGIL  14

per l'anno 2023 le indennità ex art. 17 comma 2^a lett. F C.C.N.L. 01.04.1999 sono attribuite nella misura di cui al prospetto che segue:

INDENNITA' EX ART. 17 COMMA 2^a LETT. F) C.C.N.L. 1.4.99	
DIPENDENTE - QUALIFICA	Importo
	0,00
TOTALE	0,00

INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO - ART. 70-BIS CCNL 21.05.2018	
DIPENDENTE - QUALIFICA	Importo
	0,00
TOTALE	0,00

ARTICOLO 13
Maggiorazione oraria per lavoro ordinario festivo

Le parti concordano che al personale dipendente che presti attività in giorno festivo infrasettimanale spetta di diritto l'equivalente riposo compensativo o la corresponsione del compenso per lavoro straordinario, con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

ARTICOLO 14
Incentivi progettazione

Le parti prendono atto che il D Lgs 56/2017 ha modificato il D Lgs 50/2016 introducendo una nuova disciplina relativamente al fondo incentivante da riconoscere alle funzioni tecniche svolte da dipendenti pubblici nell'ambito di opere/lavori, servizi e forniture.

Nello specifico, le Amministrazioni pubbliche destinano ad un fondo per la progettazione e l'innovazione risorse finanziarie in misura non superiore al 2% degli importi posti a base di gara di un'opera o di un lavoro nonché di un servizio o fornitura.

ARTICOLO 15
Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate all'incentivazione del personale

L'importo residuo del fondo, parte variabile, unitamente al residuo della parte fissa, viene destinato alla incentivazione del personale ed al miglioramento dei servizi.

Le parti concordano che le risorse previste nel fondo per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi saranno corrisposte in base al merito e all'impegno individuale e/o di gruppo in modo selettivo e secondo criteri prestabiliti in appositi progetti stabiliti in sede di approvazione del PEG e del Piano Performance e soggetti a possibili integrazioni in funzione di diverse, ulteriori esigenze che potranno emergere nel corso dell'anno.

Si è provveduto alla approvazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" e del Piano della performance, integrato nel PIAO, al fine di creare le condizioni per dare attuazione all'istituto contrattuale.

Si precisa che gli incentivi per la progettazione sono parte aggiuntiva del fondo per le risorse decentrate, non rilevanti ai fini della consistenza dello stesso, in quanto neutre rispetto agli stanziamenti di bilancio ed ai limiti imposti dalla legge

ARTICOLO 16

FP (C) 15

Formazione ed aggiornamento professionale

Le innovazioni organizzative, i continui mutamenti – sempre complessi e di rilievo – degli assetti normativi e l'evoluzione dei supporti operativi uniti all'esigenza di valorizzazione delle risorse umane impongono un costante progressivo sviluppo dei momenti di formazione-aggiornamento.


Nel riconoscere tale principio le parti convengono di promuovere e favorire nei limiti delle risorse economiche disponibili la formazione e l'aggiornamento del personale dipendente dell'Ente.

ARTICOLO 17 Flessibilità dell'orario di lavoro


L'Ente si riserva di verificare e valutare le modalità di orario flessibile al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente tenendo conto del personale che fornisce servizi da svolgersi con tempi ben definiti (es uffici demografici).

Perosa Argentina, li 10.04.2024

- Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo	Firma
Direttore - Segretario	Solaro Graziano	

- Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo	Firma
Cgil FP	Tron Davide	

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nominativo	Firma
Marina Chapelle	