

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Parco Regionale del Serio
per l'anno 2026**

A seguito del parere favorevole n. 14 del 14.07.2026 espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. del con la quale il Consiglio di Gestione ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno le seguenti parti:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal **Presidente, arch. Laura Comandulli**

e dal Segretario dell'Ente **dott. Danilo Zendra**

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

FP Cgil Bergamo: Andrea Giardina

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona di **Gabriele dott. Riva**

hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Parco Regionale del Serio.

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Parco Regionale del Serio e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è annuale salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di febbraio dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

Art. 2

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
3. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 16.11.2022. La delegazione di parte sindacale nelle modalità come previsto dall'art. 5 comma 3 lett. i) possono proporre modifiche a tale piano.
4. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 55 del CCNL 16.11.2022 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione ai sensi dell'art. 57.
5. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

6. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
7. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
8. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.
9. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
10. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

Art. 3

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 4
Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

In applicazione degli artt. 16 e 17, comma 1, del CCNL 16.11.2022 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2026 in un importo pari ad **€ 25.920,00=** (di cui **€ 5.700,00** da riduzione del tetto complessivo delle risorse **Art. 23 comma 2 D. Lgs. 75/2017**) e quindi contenuta nel limite del fondo.

1. Tale somma è incrementata di / per l'anno 2026 considerata la permanente esistenza del limite previsto per il salario accessorio dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 risulta conseguentemente ridotto di pari importo il fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 79 del vigente CCNL.
2. Tale somma è incrementata di € / per l'anno 2026 secondo quanto previsto dall'articolo **79 comma 3 e 5 CCNL 16.11.2022**;
3. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative (**€ 18.660,00**), di cui precedente comma, una somma pari al **38,91% (non inferiore al 15%)** è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative, pari ad **€ 7.260,00=**.
4. Le risorse di cui al comma 1, decurtate da quelle destinate alla retribuzione di risultato, sono assegnate a ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa tenendo conto dell'avvenuta pesatura delle singole posizioni organizzative a seguito dell'esperimento delle procedure di confronto di cui all'art. 5 del CCNL 16.11.2022 tenuto conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e della durata dell'incarico.
5. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi di elevata qualificazione sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di valutazione, sentito il Segretario comunale, sulla base del sistema di valutazione vigente.
6. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato fino ad un massimo del **38,91%** della retribuzione di posizione attribuita, se compatibile con la disponibilità del "budget", a seguito della liquidazione della indennità di posizione.
7. Il dipendente con incarico di Elevata qualificazione può conseguire un punteggio di valutazione di risultato in decimi derivante dalla somma del punteggio relativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati e del punteggio derivante dagli elementi accessori, così suddivisi:

• fino a 50 punti	= nessun risultato
• da 51 a 60	= 10% della posizione
• da 61 a 70	= 15% della posizione
• da 71 a 75	= 17% della posizione
• da 76 a 80	= 20% della posizione
• da 81 a 100	= 38,91% della posizione
8. Il punteggio conseguito da ciascun dipendente con incarico di elevata qualificazione determina la misura della retribuzione di risultato spettante, da riconoscersi con cadenza annuale.
9. L'Ente destina alla retribuzione di risultato una quota pari al **38,91%** delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di Elevata qualificazione previste nel proprio ordinamento.

10. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, si acquisiscono in contraddittorio, le osservazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

Art. 5

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente articolo. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti e le somme erogate fino alla data di stipula del presente contratto verranno conguagliate in sede di erogazione della produttività qualora superiori alle somme previste dal presente CCDI.

Art. 6

Riduzione del fondo delle risorse decentrate

1. Per l'anno 2026 l'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, come indicato al precedente articolo 7, è pari ad **€ 25.920,00=** così suddivise:
 - ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento dell'indennità di posizione delle posizioni organizzative pari ad **€ 18.660,00=**;
 - ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative pari alla percentuale del 38,91 % delle risorse di cui al comma 2 pari ad **€ 7.260,00=**;
2. Si dà atto che le risorse di cui al comma 1 sommate al fondo per il salario accessorio previsto all'art. 67, con l'eccezione delle risorse prevista ai commi 2, lett. a) e b), e 3 lett. a), b), c), e), f), j) e k), rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 pari ad **€ 55.171,20=**.

Art. 7

Indennità condizioni di lavoro.

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7 del CCNL 23.02.2026 e dell'articolo 59 del CCNL 23.02.2026, costituiscono una percentuale pari al 6,91 % del fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale importo è pari ad **€ 1.000,00=**.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri da € 0,00 a €

- 15,00 ed è a carico del fondo L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute).
4. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, al valore giornaliero di **€ 2,00** ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
 5. Ad ogni dipendente che svolge attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma 1 è dato un "peso" a seconda della gravosità dell'attività svolta per ciascuna delle fattispecie.
 6. Per le attività **esposte a rischi** si dovrà far riferimento all'indice di rischio dell'attività come individuato nel DUVR secondo la seguente gradazione:
 - a) indice di rischio basso (peso causale 0)
 - b) indice di rischio medio (peso causale 2)
 - c) indice di rischio alto (peso causale fino a 4)
 - d) indice di rischio molto alto (peso causale fino a 6)
 7. A seguito della fase di valutazione, che viene effettuata dal Responsabile del Settore di appartenenza del dipendente, si calcola la somma di tutti i pesi causali delle singole fattispecie. La misura del rischio dev'essere indicata, in coerenza col vigente DVR, dall'RSPP ed effettuata con un proprio atto dal Responsabile del Settore.
 8. Il valore unitario del singolo peso causale è determinato dividendo l'intera somma destinata all'indennità di cui al presente articolo per la somma di tutti i pesi causali divisa per 256.
 9. Per determinare il valore dell'indennità si procede a moltiplicare il valore monetario del peso causale in precedenza ricavato per la somma dei pesi causali ottenuti da ciascun dipendente interessato. Se tale valore risultante è inferiore a 1 euro non si attribuisce alcuna indennità, sopra tale soglia invece viene erogata l'indennità giornaliera di cui al comma 3;
 10. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività soggette a rischio per tale motivo il valore dell'indennità può variare a seconda delle attività svolte in ogni singola giornata di servizio pur permanendo la sua erogazione nel caso di svolgimento di una delle attività che ne costituiscono il presupposto.
 11. La liquidazione dell'indennità è effettuata mensilmente a seguito di relazione del Responsabile del Settore che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività, come previsto dal precedente comma.
 12. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 80 CCNL 16.11.2022.
 13. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 18 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 8

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 16.11.2022, una percentuale pari al 28,69% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale importo è pari ad **€**

4.150,00.= per n. 02 dipendenti di cui n. 01 nell'area degli istruttori e n. 01 nell'area degli Operatori Esperti.

2. L'indennità disciplinata dall'art. 84, del CCNL 16.11.2022, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.
3. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	15 punti
2)	Complessità dell'attività	max	15 punti
3)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
	Punteggio	max	45 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
 - La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
 - La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.
4. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Le schede di pesatura sono stabilite dal Direttore di concerto con i responsabili di settore. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.
 5. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:
 - a. somma a disposizione
 - b. somma dei punteggi delle specifiche responsabilità.
 - c. punti attribuiti alla singola specifica responsabilità.Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:
$$A/B \cdot C.$$
 8. Il punteggio di ogni singolo dipendente sia per la somma che per l'attribuzione del punteggio individuale è rapportato alla percentuale del part time.
 9. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
 10. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
 11. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D. Lgs. 151/2001.

Art. 9

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Al finanziamento delle attribuzioni dei differenziali stipendiali (che si configurano come progressione economica nell'area) per l'anno 2026, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, è destinata una percentuale pari allo / % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste dal presente articolo). Tale percentuale è pari ad € / .
2. Le parti danno atto che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro aree con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali:

Area	Misura lorda annua differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali attribuibili
Funzionari ed EQ	1.600,00	6
Istruttori	750,00	5
Operatori Esperti	650,00	5
Operatori	550,00	5

- b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella A allegata al CCNL 16.11.2022;
 - c) ai sensi dell'art. 15, comma 3, del CCNL 16.11.2022 in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
 - d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per l'anno 2026, tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche. ;
4. In applicazione dell'art. 14 del CCNL del 16.11.2022, la progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in relazione alle risorse annualmente assegnate, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, secondo la metodologia adottata e con riferimento, di norma, ai dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CDI in cui sono attribuite e sono in possesso dei requisiti sotto indicati.
5. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi tre anni

non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

6. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora alla scadenza della presentazione delle domande siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
7. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie distinte per ciascuna area di inquadramento del personale in base ai criteri sotto indicati. Le graduatorie diventano definitive dopo 5 giorni dalla loro comunicazione ferma restando la possibilità, entro tale termine, di presentare istanza scritta di riesame del proprio punteggio. Trascorso tale periodo, l'ente provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
8. Attribuzione dei punteggi:

Punteggio totale = Punteggio valutazione x 60% + Punteggio esperienza x 40%

A) VALUTAZIONE peso 60%	
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	Per ciascuno dei tre anni viene attribuito Valutazione 96-100 punti 20 Valutazione 86-95 punti 18 Valutazione 71-85 punti 15 Valutazione 51 a 70 punti 10 Valutazione inferiore a 50 punti 5

B) ESPERIENZA PROFESSIONALE peso 40%	
Esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	Punteggio differenziato in base al numero di anni di servizio: Fino a 5 anni di esperienza punti 0 Da 5 a 10 anni di esperienza punti 5 Da 10 a 15 anni di esperienza punti 10 Da 15 a 20 anni di esperienza punti 15 Oltre i 20 anni di esperienza punti 20

9. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari al 70% del massimo ottenibile nel citato triennio.
10. In caso di attribuzione di progressione economica verticale dell'ambito del medesimo anno, il lavoratore non accederà alla progressione orizzontale, e si provvederà allo scorrimento della graduatoria.

11. In caso di parità la progressione orizzontale verrà assegnata a:
 - a) maggior numero di anni con il medesimo differenziale stipendiale/ categoria economica di inquadramento;
 - b) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
 - c) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità complessiva di servizio a tempo indeterminato nell'Ente di appartenenza;
 - d) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di servizio complessiva ed a tempo indeterminato nella Pubblica Amministrazione.
12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 18 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 10

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Al finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, è destinata una percentuale pari al 32,37 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza) , per un importo pari ad € /.=.
2. L'art.2, comma 3 del D.lgs. 165/01 dispone che: *“L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.”*. È quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 80 del CCNL del 16.11.2022 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto che ne sono parte integrante.
3. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti:
 - a) risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. (incentivo funzioni tecniche) pari ad € /;
 - b) risorse destinate al recupero evasione IMU in attuazione dell'articolo 1, comma 1091, del Legge 145/2018 pari ad € 0,00. L'importo viene congelato per verifica dell'applicabilità dell'istituto.
 - c) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT in base all'art. 70-ter del CCNL 21.5.2018 pari ad € 0,00=;
 - d) risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011 n. 98 pari ad € 0,00=.

4. le risorse destinate all'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 riguardanti i contratti di sponsorizzazione pari ad € /;
5. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute sono considerate economie di bilancio.
6. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

Art. 11

Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 16.11.2022 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza) rappresenta il 64,40% di tali risorse, pari ad **€ 9.315,83.=**.
2. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio di cui al comma 1 e unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del comma 3 dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022 costituiscono la parte prevalente del complesso risorse variabili del fondo per il salario accessorio.
3. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
4. Preso atto dei primi tre commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance.
5. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022 si conviene di assegnare alla performance individuale il 50% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
6. Le risorse vengono poi sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui all'art. 81 comma 2 del CCNL 16.11.2022.
7. Ad una percentuale del 3 % dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente pari a **€ 1.006,00=**.
8. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:
 - a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
 - b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
 - c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno

precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.

9. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022 e sottratte le somme di cui al comma 7, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance pari ad € 8.309,83 .=.

10. **Il processo di valutazione dei dipendenti si basa considerando al 50% i comportamenti individuali e al 50% il grado di realizzazione di tutti gli obiettivi di PEG di servizio e trasversali assegnati approvati con Deliberazione del Consiglio di Gestione.**

1. ARTICOLAZIONE DEL SISTEMA DI PERFORMANCE

Il D. Lgs. 150/2009 pone l'accento innanzitutto sulle cosiddette "performance", cioè quegli aspetti di risultato delle prestazioni offerte che possono riguardare sia il comportamento individuale sia i risultati della struttura organizzativa di appartenenza.

Tenendo conto di quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, nell'ambito delle performance da valutare, si prevede l'articolazione delle stesse secondo due distinti ambiti:

- **performance permanenti della struttura:** si definiscono tali obiettivi di mantenimento degli standard qualitativi di cui ogni servizio è destinatario e che riguarda prevalentemente l'attività di carattere istituzionali o tipica del servizio indicati annualmente nel Piano Esecutivo di Gestione;
- **performance su obiettivi particolari dell'anno:** si intendono gli obiettivi di miglioramento e/o sviluppo assegnati ad ogni servizio (progetti speciali) e che riguardano il raggiungimento di specifici risultati collegati ad una particolare progettualità.

2. CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE PERMANENTI DELLA STRUTTURA

A) DEFINIZIONE DEL BUDGET PER SETTORE

Nel sistema di incentivazione delle performance permanenti della struttura proposto dall'Amministrazione del Parco si prevede l'assegnazione ad ogni responsabile di Settore di un budget da utilizzare per la valorizzazione economica dell'attività personale per il conseguimento dei risultati

Tale budget è calcolato in percentuale sul fondo incentivante destinato agli obiettivi di *performance* permanenti sulla base delle risorse umane presenti nel settore al 31.12 dell'anno precedente, in funzione del tempo lavoro prestato da ciascun dipendente ed in funzione della categoria di appartenenza sulla base dei seguenti parametri:

CAT. A-B = peso 1

CAT. C = peso 1,2

CAT. D = peso 1,5

Esempio:

Settore

4 persone cat. B – 5 persone cat. C – 2 persone cat. D

$(4 \times 1) + (5 \times 1,2) + (2 \times 1,5) = 4 + 6 + 3 = 13$

Peso del settore = 13

Il percorso operativo per la realizzazione della determinazione dell'ammontare del budget a disposizione di ogni responsabile è il seguente:

FASE	ATTORE
Quantificazione del peso dei settori	Direttore
Quantificazione della quota parte del fondo da assegnare al settore	Direttore e validazione da parte del NdV (se esistente)
Provvedimento di assegnazione del budget per settore	Consiglio di gestione

B) VALUTAZIONE DELL'APPORTO INDIVIDUALE

Il contributo dei singoli dipendenti agli obiettivi inerenti al mantenimento degli standard di qualità dei servizi vengono valutati in base a schede di valutazione delle prestazioni individuali redatte dal responsabile, dirigente di settore o, qualora previsto, dalla Posizione Organizzativa di riferimento.

La valutazione dell'apporto individuale avviene sulla base degli indicatori definiti per la valutazione delle prestazioni individuali riportati di seguito.

La valutazione viene proposta dal Responsabile del Servizio e determinata dal Dirigente; per il Responsabile del Servizio la valutazione compete direttamente al Dirigente.

Per i dipendenti che nel corso dell'anno, per effetto di trasferimento ad altro settore, interrompono la loro partecipazione agli obiettivi del Servizio di provenienza, il Responsabile di quest'ultimo trasmetterà al responsabile del Servizio di assegnazione nonché al dipendente stesso la valutazione delle prestazioni individuali relativa al periodo di appartenenza.

Facendo riferimento a quanto previsto nell'art. 19 del D. Lgs. 150/2009, si prevede che ogni responsabile (dirigente) effettui una graduazione delle performance individuali dei collaboratori in maniera meritocratica ed in grado di valorizzare gli sforzi ed i risultati.

I parametri oggetto di valutazione delle prestazioni individuali riportate nelle schede di valutazione si articolano come riportato nella tabella successiva:

PARAMETRI DI VALUTAZIONE	INDICATORI CONSIDERATI	PUNTEGGIO MASSIMO ASSEGNABILE
Contributo al raggiungimento dei risultati (obiettivi permanenti)	- Raggiungimento degli obiettivi - Precisione	20
Impegno e qualità della prestazione individuale	- Affidabilità - Qualità - Impegno - Iniziativa individuale	30
Adattamento operativo	- Diversità degli interventi richiesti - Flessibilità - Cambiamenti organizzativi	20
Orientamento all'utenza e alla collaborazione	- Infra-ufficio - Inter-Uffici - Clienti esterni	30
TOTALE		100

Nelle schede che seguono sono riportate delle declaratorie che descrivono meglio i parametri proposti per la valutazione

Parametro: “Contributo al raggiungimento dei risultati (obiettivi permanenti)” – punteggio massimo assegnabile: 20

GRADI	PUNTEGGI
Livello insufficiente di contributo	0
Livello minimo di contributo	5
Livello medio di contributo	10
Livello significativo di contributo	15
Livello elevato di contributo	20
PUNTEGGIO	-----

Parametro: “Impegno e qualità della prestazione individuale” – punteggio massimo assegnabile: 30

GRADI	PUNTEGGI
a) Il dipendente non è preciso nei compiti assegnati e non mostra impegno nel rispettare le scadenze prefissate, non controllando la qualità del proprio lavoro	0
b) Il dipendente non è sempre preciso nell’attività lavorativa ma riesce a rispettare le scadenze fissate: in ogni caso si impegna a controllare la qualità del proprio lavoro	10
c) Il dipendente organizza in modo soddisfacente e controlla con regolarità la qualità del proprio lavoro, mostrando una partecipazione attiva	15
d) Il dipendente mantiene buoni livelli qualitativi delle proprie prestazioni, rispettando i tempi e le scadenze	20
e) Il dipendente dimostra il massimo livello qualitativo nelle proprie prestazioni. Ha capacità di iniziativa personale e di assunzione di responsabilità	30
PUNTEGGIO	-----

Parametro: “Adattamento operativo” – punteggio massimo assegnabile: 20

GRADI	PUNTEGGI
a) Il dipendente mostra difficoltà nell’assolvere i compiti propri della	0

mansione e dell'inquadramento, non manifestando volontà di adattamento operativo alle esigenze contingenti del servizio	
b) Il dipendente è orientato ad assolvere i compiti propri della mansione e dell'inquadramento manifestando difficoltà/poca collaborazione ad operare in condizioni diverse da quelle considerate usuali e con apprendimento passivo di tecnologie innovative (es: informatizzazione)	5
c) Il dipendente mostra disponibilità a compiti nuovi e ad operare con carichi di lavoro diversi, mostrando apprendimento attivo ed interesse nei confronti di tecnologie innovative	10
d) Il dipendente mostra disponibilità a svolgere compiti nuovi per complessità e ad operare in condizioni ambientali e con carichi di lavoro diversi (flessibilità), mostrando capacità ed interesse nei confronti delle tecnologie innovative con attenzione alla operatività	15
e) Il dipendente dimostra la massima disponibilità a svolgere compiti nuovi per complessità e diversità, a ricoprire temporaneamente ruoli diversi dal proprio, ad operare in condizioni ambientali, di orario e con carichi di lavoro diversi. Dimostra inoltre ottima capacità di adattamento a decisioni della struttura gerarchica e adeguamento coerente della propria operatività, con capacità ed interesse ad apprendere e tradurre in operatività metodi e tecnologie innovative	20
PUNTEGGIO	-----

Parametro: "Orientamento all'utenza e alla collaborazione" – punteggio massimo assegnabile: 30

GRADI	PUNTEGGI
a) Il dipendente non è orientato a partecipare positivamente all'operatività della struttura di	0

appartenenza e/o dimostra difficoltà nell'orientamento positivo all'utenza	
b) Il dipendente è orientati a partecipare all'operatività della struttura di appartenenza nel rispetto dei ruoli e dei compiti, con prestazioni da stabilizzare e migliorare in termini di capacità di risposta, rispondenza alle promesse, tempestività	10
c) Il dipendente mostra partecipazione concreta alla operatività della struttura di appartenenza con rispetto dei ruoli e contributi visibili al lavoro di gruppo. Dimostra prestazioni sufficientemente affidabili per capacità di risposta, rispondenza alle promesse, tempestività, precisione	15
d) Il dipendente mostra cooperazione attiva e vivace nell'ambito della struttura di appartenenza con contributi concreti e personali al lavoro di gruppo. Il dipendente ha buona valutazione presso l'utenza in termini di capacità di risposta, rispondenza alle promesse, tempestività, precisione, competenza.	20
e) Il dipendente dimostra deciso orientamento alla cooperazione nell'ambito della struttura di appartenenza con partecipazione positiva al lavoro di gruppo. Inoltre registra apprezzamento diffuso dall'utenza esterna o interna in termini di capacità di risposta alle esigenze, rispondenza alle promesse, tempestività, precisione, competenza	30
PUNTEGGIO	-----

Chiaramente, in funzione delle diverse categorie di appartenenza del personale, i fattori sopra dichiarati hanno un peso differente, in virtù delle differenti responsabilità richieste all'operatore. Di seguito viene formulata una proposta di abbinamento dei fattori di valutazione alle diverse categorie professionali.

CATEGORIA OPERATORI ED OPERATORE ESPERTO

PARAMETRI DI VALUTAZIONE	Punteggio massimo assegnabile	Peso %	Totale punteggio ponderato
Contributo al raggiungimento dei risultati (obiettivi permanenti)	20	20	20
Impegno e qualità della prestazione individuale	30	25	25
Adattamento operativo	20	25	25
Orientamento all'utenza e alla collaborazione	30	30	30
TOTALE	100	100	100

CATEGORIA ISTRUTTORI

PARAMETRI DI VALUTAZIONE	Punteggio massimo assegnabile	Peso %	Totale punteggio ponderato
Contributo al raggiungimento dei risultati (obiettivi permanenti)	20	30	30
Impegno e qualità della prestazione individuale	30	20	20
Adattamento operativo	20	20	20
Orientamento all'utenza ed alla collaborazione	30	30	30
TOTALE	100	100	0

CATEGORIA FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI

PARAMETRI DI VALUTAZIONE	Punteggio massimo assegnabile	Peso %	Totale punteggio ponderato
Contributo al raggiungimento dei risultati (obiettivi permanenti)	20	40	40
Impegno e qualità della prestazione individuale	30	20	20
Adattamento operativo	20	20	20
Orientamento all'utenza ed alla collaborazione	30	20	20
TOTALE	100	100	0

La determinazione del compenso individuale è definita come segue:

$$\text{COMPENSO INDIVIDUALE} = (A \times B) / 100$$

Dove "A" indica il compenso massimo percepibile, parametrato alla Categoria e al tempo lavoro

Dove "B" indica il punteggio individuale ottenuto dal singolo soggetto

3. ULTERIORI CONDIZIONI PER LA VALUTAZIONE E L'EROGAZIONE

Potranno partecipare alla valutazione delle prestazioni per il riconoscimento dell'indennità di produttività sugli obiettivi di mantenimento tutti i dipendenti dell'Ente, ad esclusione di coloro che non hanno terminato nel corso dell'anno il periodo di prova (2 mesi per le categorie A/B1, 6 mesi per le categorie B3/D3).

Per i dipendenti che partecipano alla valutazione verranno effettuate le decurtazioni sulla somma da erogare in ragione di periodi completi di 2 mesi continuativi di assenza dal servizio.

Per il personale in regime di part-time, l'erogazione della somma è proporzionato al tipo di orario definito per il singolo dipendente.

Eventuali resti del budget di settore derivanti dal processo di valutazione, rimangono all'interno del settore e riportati nel budget dell'anno successivo.

4. CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE SU OBIETTIVI PARTICOLARI DELL'ANNO (PROGETTI SPECIALI)

Una quota concordata del fondo per la produttività, fino al 50% dello stesso, è destinata all'incentivazione delle performance su obiettivi particolari dell'anno di miglioramento e sviluppo del servizio presentati dai Dirigenti - oppure per i cosiddetti "Progetti Speciali", tipicamente quelli finanziati con le risorse variabili di cui all'art. 15.5 del CCNL 1999. Nell'individuazione di progetti speciali saranno privilegiati quelli maggiormente coerenti con i programmi dell'Amministrazione così come declinati all'interno del DUP ed inseriti nella Deliberazione del Consiglio di Gestione n. 23 del 29.05.2019;

Ciascun obiettivo dovrà analiticamente indicare, così come previsto nelle schede riportate in allegato, gli obiettivi da realizzare, i tempi previsti ed il personale necessario per la realizzazione, senza alcuna discriminazione preventiva nella scelta del personale da impegnare nella realizzazione dell'obiettivo.

I dirigenti devono indicare il Responsabile del progetto ed i nominativi dei partecipanti.

I progetti potranno avere anche carattere intersettoriale; in tal caso dovranno essere predisposti dai dirigenti interessati.

Affinché un progetto possa essere definito intersettoriale, dovrà prevedere il coinvolgimento di almeno tre settori.

5. SELEZIONE E GERARCHIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO / SVILUPPO (PROGETTI SPECIALI)

Gli obiettivi di miglioramento presentati devono essere improntati alle seguenti caratteristiche:

- a) *Privilegiare l'innovazione (proporre cioè qualche cosa che attualmente non viene fatto)*
- b) *Non essere recupero di arretrato o comunque non recupero di arretrato imputabile all'operatività dello stesso ufficio;*
- c) *Essere preferibilmente di natura interfunzionale*
- d) *Migliorare significativamente la qualità complessiva del servizio offerto dall'ufficio verso il cliente esterno-interno*

Gli obiettivi di miglioramento e/o sviluppo vengono graduati dal Nucleo di Valutazione (laddove previsto) in termini di priorità secondo apposita matrice di valutazione.

All'interno di tale matrice i fattori considerati riguardano:

- a) *Benefici economici interni ed esterni = peso relativo 10%*
- b) *Incremento di produttività / efficienza interna = peso relativo = 15%*
- c) *Incremento di qualità del servizio al cliente esterno ed interno = peso relativo 15%*
- d) *Complessità del progetto = peso relativo 20%*
- e) *Coerenza con gli indirizzi dell'Amministrazione = peso relativo 25%*

Per ogni fattore considerato il Direttore e/o il NdV (ove esistente) esprimerà una valutazione che può essere graduata da 0 a 5.

Per valorizzare l'apporto a progetti trasversali e non penalizzare contemporaneamente la struttura nella realizzazione dei propri obiettivi di performance, è necessario definire in sede di programmazione:

- a) L'ammontare di budget di ore stimate necessarie alla realizzazione dei progetti trasversali;
- b) La realizzazione di "contenitori" di progetto appositamente denominati "Collaborare per realizzare" dove sono quantificati gli sforzi che il singolo settore mette a disposizione della realizzazione di progetti di altri settori;
- c) L'importo massimo percepito da ciascun partecipante al progetto, verrà definito in fase di stesura del progetto stesso

PROGETTO	BENEFICI ECONOMICI INTERNI ED ESTERNI	INCREMENTO PRODUTTIVITA' / EFFICIENZA INTERNA	INCREMENTO QUALITA' DEL SERVIZIO OFFERTO	COMPLESSITA' DEL PROGETTO	INTERSETTORIALITA'	COERENZA CON GLI INDIRIZZI DELL'AMMINISTRAZIONE
PESO	10%	15%	20%	15%	20%	20%

I progetti vengono suddivisi per fasce di valutazione a seconda del punteggio attribuito dal Direttore come segue:

- Fascia A: 100% oltre 300 punti attribuiti
- Fascia B: 75% da 250 al 299 punti attribuiti
- Fascia C: 50% sotto i 250 punti attribuiti

6. DEFINIZIONE DELLE QUOTE DI OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO E/O SVILUPPO

Le quote di incentivazione di obiettivo di miglioramento e/o sviluppo sono definite tramite la seguente formula:

$$Q_p = (\text{n° di persone partecipanti al progetto} \times \text{fascia di riferimento} \times \text{valore di riferimento})$$

100

Il valore di riferimento rappresenta la quantità incentivante di base per il calcolo della quota per obiettivo. Esso è ricavato come rapporto tra la somma messa a disposizione del fondo (.....%)

diviso il numero “neutralizzato” delle persone effettivamente partecipanti agli obiettivi di miglioramento e/o di sviluppo.

Il numero “neutralizzato” è dato dal numero di persone previste quali partecipanti al progetto moltiplicato la fascia di riferimento del progetto medesimo e diviso 100. Nel calcolo del numero neutralizzato il responsabile del progetto deve essere considerato 1,5.

Tale valore può essere calcolato con precisione solo a conoscenza effettiva del numero di partecipanti e della fascia di collocazione del singolo progetto.

7. VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEGLI OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO E/O SVILUPPO ASSEGNATI AI SERVIZI

I risultati degli obiettivi assegnati alle strutture operative vengono misurati sulla base degli appositi indicatori previsti nelle schede – obiettivi o in base all’effettiva conclusione dell’attività programmata.

Si prevede che, a cura del Direttore e/o il NdV, vengano effettuate verifiche periodiche sull’andamento dei progetti, onde consentire eventuali rettifiche degli stessi in funzione del concreto stato di attuazione.

Vengono individuate le percentuali di raggiungimento degli obiettivi in base alle quali valutare le quote da erogare secondo lo schema seguente:

- raggiungimento dell’obiettivo dall’80% al 100%: erogazione della quota al 100%
- raggiungimento dell’obiettivo dal 50% al 79%: erogazione della quota proporzionale al risultato raggiunto
- raggiungimento dell’obiettivo al di sotto del 50%: non viene erogata quota incentivante

Tale compito di valutazione sarà riservato al NdV (se previsto) o dal Direttore che presenterà per conoscenza apposita relazione conclusiva al Consiglio di Gestione.

8. VALUTAZIONE DELL’APPORTO INDIVIDUALE

Il Direttore procederà in base alla somma risultante effettivamente disponibile all’attribuzione individuale dei compensi secondo i coefficienti di apporto individuale al singolo obiettivo di miglioramento e/o sviluppo di seguito riportati:

VALUTAZIONE	SIGNIFICATO	VALORE
Insufficiente contributo al raggiungimento degli obiettivi	Il dipendente non ha fornito alcun apporto apprezzabile al conseguimento degli obiettivi dell’organizzazione di riferimento né ha mostrato interesse a impegnarsi per questo	0%
Minimo contributo al raggiungimento degli obiettivi	Il dipendente si è impegnato al minimo per il conseguimento degli obiettivi ed ha dato un contributo corrispondente	30%
Sufficiente contributo al raggiungimento degli obiettivi	Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo di	50%

	valore medio al raggiungimento degli obiettivi	
Discreto contributo al raggiungimento degli obiettivi	Il dipendente si è impegnato ed ha fornito un contributo apprezzabile al raggiungimento degli obiettivi	70%
Ottimo contributo al raggiungimento degli obiettivi	Il dipendente si è impegnato con buoni risultati ed ha fornito un ottimo contributo al raggiungimento degli obiettivi	100%

Al di sotto del livello minimo di apporto al raggiungimento degli obiettivi, valutato dal Responsabile dell'obiettivo e determinato dal Direttore, non viene erogata alcuna quota di incentivazione.

L'erogazione della quota incentivante al singolo partecipante che ha ottenuto valutazione superiore al livello minimo è in funzione dei valori percentuali sopra indicati. Il responsabile di progetto percepisce una quota individuale del 50% superiore rispetto al valore, calcolato in funzione dei parametri indicati al paragrafo "DEFINIZIONE DELLE QUOTE DI OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO E/O SVILUPPO" destinato ai partecipanti al progetto, ad esclusione delle posizioni organizzative.

I progetti di miglioramento e/o di sviluppo devono essere realizzati durante l'orario normale di lavoro d'ufficio e non beneficiano del compenso per lavoro straordinario, se svolti al di fuori del normale orario di lavoro.

I risparmi derivanti dalla non erogazione della quota di incentivazione per i progetti di miglioramento e/o sviluppo costituiscono risparmio che integrerà la quota del fondo per l'incentivazione della produttività dell'anno successivo.

11. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L. 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno;

- a) per espressa previsione di legge i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.
- b) la scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del settore. Per tali finalità non sono considerati assenze i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie.

12. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati rapportando il punteggio individuale di cui al comma 10 lett. b).

13. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà in acconto (nello stesso importo dell'acconto dell'anno 2025) entro il mese di luglio 2026, a seguito di valutazione intermedia, ed il saldo entro il mese di febbraio dell'anno 2027 in applicazione dei sopracitati criteri e della relativa procedura applicativa.

Art. 12
Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

1. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali storiche, quindi con esclusione di quelle previste per l'anno corrente, secondo la disciplina dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL.

Finalità del compenso	Percentuale	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale		€ 3.651,91
Compenso per erogazione della performance organizzativa		€ 4.657,92
Compenso per la maggiorazione della performance individuale		€ 1.006,00
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno		€ /
Indennità di turno		/
Indennità di reperibilità.		/
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno		/
Indennità per particolari condizioni di lavoro		€ 1.000,00
Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno.		/
Indennità per specifiche responsabilità		€ 4.150,00
Indennità per il servizio esterno personale PL		/
Indennità di funzione personale PL		/
Indennità funzionari ex 8^ qualifica funzionale		/
Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione		/
Risorse destinate ai messi notificatori		/
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge		/
Progetti specifici finanziati		/
Progetti per la Polizia Locale		/
TOTALE	100 %	€ 14.465,83

Art. 13
Disposizione finale

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

Romano di Lombardia lì 2026

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

il Direttore arch. Laura Comandulli _____

il Segretario dott. Danilo Zendra _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U dott. Gabriele Riva _____

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

FP C.G.I.L. _____

Allegato A
Costituzione del fondo del Salario Accessorio

ART. 1

Ammontare del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito dall'Amministrazione dell'Ente, con deliberazione del Consiglio di **Gestione n. del** per la sua parte fissa e variabile. Tale fondo per la sua parte stabile risulta, pertanto, costituito:
- a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2017 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL;
 - b) dall'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 qualora tali risorse non siano state utilizzate nell'anno 2017;
 - c) dall'importo pari alle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.5.2018 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo di cui al comma 2 lett. a) del presente articolo (CCDI 2017) per il personale attualmente in servizio;
 - d) dall'importo corrispondente alla RIA e agli assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente;
 - e) dai trattamenti economici più favorevoli in essere alla data di sottoscrizione del primo contratto al personale cessato l'anno precedente;
 - f) dell'importo per il personale trasferito l'anno precedente;
 - g) di un importo pari alla riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario;
 - h) di un importo pari alla quota individuale media al fondo del salario accessorio dell'anno precedente al fondo di riferimento per ogni persona assunta nel corso dell'anno precedente, in caso di incremento della dotazione organica.

	Ammontare delle RISORSE STABILI	
2.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2017.	€ 30.157,15
2.b	Risorse destinate alle Alte Professionalità e non stanziato.	€ 264,05

2.d	Importo delle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.5.2018 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo di cui al comma 2 lett. a) del presente articolo (CCDI 2017) per il personale attualmente in servizio.	€ 2.834,36(non soggette al limite)
2.e	RIA e agli assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	€ /
2.f	Trattamenti economici più favorevoli in essere alla data di sottoscrizione del primo contratto al personale cessato l'anno precedente	€ /
2.g	Integrazione del fondo per il personale trasferito l'anno precedente	€ /
2.h	Riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario	€ /
2.i	Integrazione del fondo per aumento della dotazione organica	€ /
2.l	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 - Incremento del salario accessorio CCNL 21.5.2018 (Art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 21.5.2018)	€ 499,20 (non soggette al limite)
2.m	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, a decorrere dal 2021 (anno 2026) -	€ 422,50 (non soggette al limite)
2.n	quota di risorse già a carico del bilancio corrispondente alle differenze stipendiali tra b3 e b1 e d3 e d1 con decorrenza alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione -	€ 1.124,90 (non soggette al limite)
2.o	L'importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime e 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 al 1.1.2021	€ 530,40 (non soggetto a limite)
2.p	Aumento delle risorse a seguito della diminuzione delle risorse a disposizione per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative	€ 4.800,00
2.q	Quota anno 2024-2025 pari allo 0,14 del monte salari anno 2021 – art. 58 ccnl 2022-2024 Quota anno 2026 pari allo 0,14 del monte salari anno 2021 – art. 58 ccnl 2022-2024	€ 541,24(non soggetto a limite) € 270,62 (non soggetto a limite)

	TOTALE RISORSE STABILI	€ 41.444,42
--	-------------------------------	--------------------

di cui € 35.221,20 soggetto al limite ed € 6.223,22 non soggetto al limite;

2. Il fondo di cui al comma precedente risulta ridotto delle somme:

- a) riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017;
- b) riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dell'aumento delle risorse a disposizione per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- c) riduzione del fondo del salario accessorio a seguito di trasferimento del personale per processi di delega di funzioni.

	Riduzione delle RISORSE STABILI	
2.a		
2.b	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dell'aumento delle risorse a disposizione per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative	- € 3.375,00
2.c	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito di trasferimento del personale per processi di delega di funzioni	€ /
2.d	Riduzione fondo per l'incremento delle risorse a disposizione per l'istituto delle posizioni organizzative	-€ 2.595,00
	TOTALE RIDUZIONE RISORSE STABILI	€ 5.970,00
	TOTALE RISORSE STABILI A SEGUITO DELLA RIDUZIONE	€ 35.474,42

3. Il fondo di cui al comma 1 per la sua parte variabili risulta, pertanto, costituito:

- a) dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività);
- b) dalla quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;
- c) dalle 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;

- d) degli 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;
- e) dai risparmi del fondo lavoro straordinario nell'anno precedente;
- f) dalle risorse destinate all'incentivo dei messi notificatori;
- g) dalle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;
- h) dall'integrazione delle risorse sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, con esclusione della dirigenza;
- i) dalle risorse ex art. 67 c. 5 lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale;
- j) dalle risorse derivanti dagli obiettivi di riorganizzazione e fusione delle camere di commercio;
- k) dalle integrazioni delle risorse a seguito del trasferimento del personale nell'anno in cui avviene il trasferimento;
- l) dalle risorse residue dall'applicazione degli istituti contrattuali previsti nell'anno precedente (risparmi fondo di produttività)
- m) per il solo anno 2018 delle risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004) e non utilizzate negli anni precedenti.
- n) da altre voci di parte variabile NON ricomprese nel limite dell'art. 23 comma 2 D. Lgs. 75/2017

	Ammontare delle RISORSE VARIABILI	
4.a	Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività)	/
4.b	Risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98	/
4.c	Specifiche disposizioni di legge- R.u.p.	/
4.d	RIA del personale cessato per l'anno di cessazione	/
4.e	Risparmi del fondo lavoro straordinario	/
4.f	Incentivo per i messi notificatori	/
4.g	Trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	/
4.h	1,2% del monte salari dell'anno 1997	/

4.i	Risorse ex art. 67 c. 5 lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento	/
4.j	Risorse derivanti dagli obiettivi di riorganizzazione e fusione delle camere di commercio	/
4.k	Integrazioni delle risorse a seguito del trasferimento del personale nell'anno in cui avviene il trasferimento	/
4.l	Risparmi fondo di produttività	/
4.m	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, a decorrere dal 2021 (anno 2021 e 2022)	/
4.n	0,22 monte salari 2018 (da inserire proporzionalmente tra variabili e PO)- articolo 79 comma 3e 5 CCNL 16.11.2022	€
	TOTALE RISORSE VARIABILI	€ /

o) L'importo della parte variabile pari a €/ non è soggetta al limite dell'art. 23 comma 2 D.

Lgs. 75/2017.

4. Il fondo di cui al comma 1 risulta pertanto costituito dalle seguenti somme:

Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE	
Totale Risorse Stabili	€ 41.444,42
Riduzione delle Risorse Stabili	-€ 5.970,00
<u>Totale risorse Stabili a disposizione</u>	<u>€ 35.474,42</u>
<u>Totale Risorse Variabili</u>	<u>€ /</u>
TOTALE FONDO art. 67 CCNL 21.5.2018	€ 35.474,42

(*) la somma di € 6.223,22 inserita nella parte stabile, relativa ai punti 2.d ,2.l, 2.m, 2.n ,2.o e 2q non è soggetta al limite previsto dall'articolo 23 c. 2 del D. Lgs. 75/2017.

(**) il totale delle risorse variabili non sono soggette al limite previsto dall'articolo 23 c. 2 del D. Lgs. 75/2017.

5. Il fondo per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative risulta così composto:

Retribuzione di Posizione e di Risultato delle P.O.	
Totale delle risorse stanziare per il pagamento della Retribuzione di Posizione	€ 22.500,00
Fondo per il pagamento della retribuzione di Risultato pari al 36,53% del totale	€ 8.220,00

0,22 monte salari 2018 (da inserire proporzionalmente tra variabili e PO)- articolo 79 comma 3e 5 CCNL 16.11.2022	/)
Riduzione della retribuzione di posizione per modifica regolamento delle posizioni organizzative	-€ 3.840,00
Riduzione della retribuzione di risultato per modifica del regolamento delle posizioni organizzative	-€ 960,00
TOTALE delle risorse per il pagamento delle P.O.	€ 25.920,00
TOTALE delle risorse per il pagamento delle P.O. soggette al limite	€ 25.920,00
TOTALE delle risorse per il pagamento delle P.O. non soggette al limite	€ /

6. Ai fini della verifica del rispetto del limite previsto dall'articolo 23 c. 2 del D. Lgs. 75/2017 si verifica che la somma delle risorse previste per il pagamento della Retribuzione di Posizione e di Risultato delle Posizioni Organizzative sommata al fondo per il salario accessorio nelle sue parti soggette al limite non superi la somma delle stesse voci come costituite nell'anno 2016:

Verifica del limite dell'articolo 23 c. 2 del D. Lgs. 75/2017	
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2026.	€ 55.171,20 (*)
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2016	€ 55.171,20
Differenza 2023/2016	/////

7. Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali negli anni precedenti relativamente al personale in servizio al costo attuale, quelle destinate al personale educativo per la corresponsione della specifica indennità per gli importi definiti negli articoli 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1, del CCNL del 5.10.2001 e quelle per i reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999 al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

ART. 2

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla

corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 60 e per gli importi indicati nella tabella C del CCNL del 23.02.2026.

2. Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro. Per l'anno 2026 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	€ 36,33
ISTRUTTORI	€ 32,06
OPERATORI ESPERTI	€ 27,52
OPERATORI	€ 22,68

Per un **totale annuo complessivo di € 2.153,24**

ART. 3

Ulteriore depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

1. Ai sensi dell'art. 16, comma 4, del CCNL del 21.5.2018, le risorse economiche **già destinate alla progressione orizzontale** all'interno della categoria **sono interamente a carico del fondo** per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
 - a) **cessato dal servizio;**
 - b) **che ha avuto unapgressioni verticale** relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;
 - c) **che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica** superiore in applicazione di **disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.**
3. In caso di **mobilità esterna** non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale **ceduto ad altri enti**, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti **del personale acquisito per mobilità nell'organico dell'ente.**
4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al **loro costo attuale.**
5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione dei commi precedente art. 4 è pertanto depurata dal seguente importo:

Dipendente	Percentuale P.T.	Livello giuridico	Livello economico	Somma delle progressioni attribuite
PREMOLI MARIANGELA	/	D/1	D/3+1	€ 3.619,80 + € 1.600,00 = € 5.219,80
FRIGE' ROSANGELA	/	D/1	D/3+1	€ 3.619,80 + € 1.600,00 = € 5.219,80
BONFANTI IVAN	/	D/1	D/3+1	€ 3.619,80 + € 1.600,00 € 5.219,80
OCCHIONERO MARCO	/	C/1	C/4	DIMESSO IN DATA 15.05.2025
FACCHINETTI GIANLUCA	/	B/3	B/4+1	€ 2.445,95
RIVA GABRIELE	94,44	C/1	C/1 + 1	€ 750,00
IMPORTO TOTALE				€ 18.855,35

per un totale di Euro 18.855,35

- Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è **ulteriormente ridotto** dalle risorse destinate al finanziamento: dell'indennità dovuta al **personale educativo** secondo gli importi definiti negli articoli 31, comma 7 del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1 del CCNL del 5.10.2001;
- per i **reinquadramenti** previsti dal CCNL del 31.3.1999;

per un importo complessivo di:

€////

IL totale del fondo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito delle decurtazioni obbligatorie degli art. 2 e 3 ammonta:

€ 14.465,83

