



Ente di gestione
delle aree protette dei
Parchi Reali

Sede legale: viale C. Emanuele II, 256 – 10078 Venaria Reale (TO) – tel. 011 4993328
Sede operativa di Stupinigi: viale Torino 4, (fraz. Stupinigi) – 10042 Nichelino (TO) – tel. 011 3587575
partita IVA e codice fiscale 01699930010
<http://www.parchireali.it> – email: protocollo@parchireali.to.it – parchireali@legalmail.it

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
DELL'ENTE DI GESTIONE DELLE AREE PROTETTE DEI PARCHI REALI
TRIENNIO 2023-2025**

In data 13 dicembre 2023, presso la sede dell'Ente di gestione delle aree protette dei Parchi Reali, sita in viale Carlo Emanuele II, n. 256 – Venaria Reale, ha avuto luogo l'incontro tra:

- *la delegazione di parte pubblica:*

Presidente
Membri

GRELLA Stefania
ZIMBARDI Carmen

- *la delegazione di parte sindacale:*

R.S.U.
Organizzazione Sindacale CGIL
Organizzazione Sindacale CISL
Organizzazione Sindacale UIL

Rappresentante Territoriale CGIL
Rappresentante Territoriale UIL
Rappresentante Territoriale CISL

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Ente di Gestione delle Aree Protette dei Parchi Reali di qualifica non dirigenziale 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.

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 danno 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. Salvo non sia diversamente indicato, i richiami ad articoli del CCNL Funzioni Locali, nel presente testo contrattuale, si intendono riferiti al quello sottoscritto in data 16.11.2022.

4. Il presente CCDI ha efficacia dalla data del 01.01.2023, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. La sua durata è triennale, salvo:

- a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute a nuove norme o 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.

E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate.

Il presente CCDI conserva inoltre la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

5. Le modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate sono disciplinate dal presente contratto integrativo in applicazione del disposto dell'art. 80 CCNL 16.11.2022 e nel rispetto, per quanto compatibile con le nuove previsioni del contratto nazionale, del Protocollo d'Intesa per la Contrattazione Collettiva Decentrata di Livello Territoriale degli Enti di Gestione delle Aree Protette – XVIII Accordo dell'11/11/2013 e successive modificazioni e integrazioni.

6. Gli importi sotto indicati costituenti il Fondo Risorse Decentrate dell'Ente discendono da quanto previsto dalla quantificazione del fondo per gli Enti di gestione delle aree protette della Regione Piemonte, di cui alla comunicazione del Settore regionale Biodiversità e Aree Naturali (prot. di arrivo 1855 del 09.05.2018) avente ad oggetto: "Precisazione sull'ammontare del Fondo Efficienza e Servizi (FES) per gli anni 2016 e 2017".

7. Il presente accordo, pertanto, ha come base la costituzione provvisoria del fondo, fatte salve le variazioni che potrebbero intervenire a seguito dell'emanazione di nuovi decreti in materia e nuove indicazioni da parte del settore competente della Regione Piemonte.

ART. 2 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

1. Dato atto che: "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione:

a) Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);

b) Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime."

2. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire

consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

ART. 3 QUANTIFICAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE (Art. 79 CCNL 16.11.2022)

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 79 secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Ente, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi dei commi 3 e 5 art. 79 citato.

ART. 4 UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE (art. 7 comma 4 e art. 80 CCNL 16.11.2022)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 80, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018;
- d) indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL;
- f) 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;
- g) differenziali stipendiali.

2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 78 comma 2 del CCNL e del presente CCDI siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate per il 30% alla performance individuale.

3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

CAPO II – PREMIALITA'

ART. 5 PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

1. L'attribuzione dei premi collegati alla performance avviene a seguito di processo di misurazione e valutazione come previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, conforme a quello regionale vigente, per quanto non diversamente previsto con appositi atti.

2. La somma complessivamente destinata annualmente all'incentivazione della performance dei dipendenti di categoria viene ripartita come segue:

- a) il 60% per l'incentivazione della performance organizzativa (che rappresenta i risultati che la struttura/ufficio/gruppo deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali il tutto il personale rientrante nella struttura/ufficio/gruppo è chiamato a contribuire); in particolare il sistema di valutazione premia l'apporto di ciascun dipendente all'obiettivo di struttura, previa verifica del suo livello di raggiungimento;
- b) il 40% per l'incentivazione della performance individuale (connessa ad obiettivi assegnati specificamente al dipendente e alla qualità della sua complessiva attività lavorativa; a tal fine la percentuale è ulteriormente così suddivisa: per il 50 % ha riguardo al raggiungimento di obiettivi individuali e per il restante 50% ha riguardo al comportamento individuale secondo quanto previsto nel sistema di valutazione).

3. L'erogazione della produttività è effettuata di regola entro il mese di luglio dell'anno successivo, previa valutazione, mediante compilazione di apposite schede di valutazione. Qualora, per imprevisti, non sia possibile rispettare tale

termine, l'Ente provvede al pagamento di una quota quale acconto sulla somma spettante, in ogni caso, a fronte dell'avvenuta valutazione con esito positivo.

4. L'importo destinato ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi di cui al presente articolo, potrà essere aumentato, a consuntivo, dalle economie derivanti dalle altre voci della ripartizione del fondo, purché non specificamente vincolate, e dalle economie derivanti dal contenimento delle ore di lavoro straordinario.

5. Eventuali resti derivanti dalla distribuzione del budget relativo al raggiungimento degli obiettivi individuali e del comportamento, vengono distribuiti in base alla valutazione riguardante l'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi collettivi, ponderandoli al servizio effettivamente svolto.

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

6. Le parti, inoltre, prendono atto di quanto disposto dalla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri 19.07.2010 (8/2010) "Assenze dal servizio per malattia dei dipendenti pubblici" e dalla successiva comunicazione della Regione Piemonte sul tema, in merito alla non possibilità di assoggettare a decurtazione l'indennità di risultato.

ART. 6 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 16.11.2022)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa concorrono tutti i dipendenti dell'ente, tenuto conto degli esiti della valutazione, dell'eventuale assunzione o cessazione dal servizio in corso d'anno o del rapporto a tempo parziale nonché dell'applicazione di uno specifico indice in base all'area di appartenenza. Per l'Area operatori esperti (ex categoria B) è pari a 1,00, per l'Area Istruttori (ex categoria C) a 1,09 e per l'Area Funzionari e.q. (ex categoria D) a 1,18.

2. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Concorre alla ripartizione della suddetta quota il personale a tempo indeterminato e determinato (incluso il personale con contratto di lavoro somministrato) che comunque sia stato presente in servizio effettivo per un periodo pari ad almeno un quarto dell'anno oggetto di valutazione, corrispondente a 90 giorni solari.

3. Per determinare il periodo di servizio non sono considerate assenze: le ferie, il recupero festività e il recupero ore straordinarie a giornata, il congedo obbligatorio di maternità e paternità, la maternità anticipata e i congedi parentali, i permessi di cui alla legge 104/1992, le assenze per malattia conseguenti a gravi patologie o ricovero ospedaliero, gli infortuni, il permesso per lutto, matrimonio, e per la donazione del sangue, i permessi sindacali e le aspettative sindacali retribuite, i permessi studio.

4. Sulla base del grado di raggiungimento dell'obiettivo collettivo, il relativo premio è assegnato secondo le percentuali sotto riportate:

Livello di raggiungimento obiettivo (%)			% premio da distribuire
Da	a		
61%	100%	Raggiunto	100%
41%	60,99%	Parzialmente raggiunto	60%
0%	40,99%	Non raggiunto	0%

5. Sulla base del grado di apporto individuale al raggiungimento dell'obiettivo collettivo, il relativo premio è assegnato secondo le percentuali sotto riportate:

Grado di apporto individuale	% premio da distribuire
Adeguito	100%
Parzialmente adeguato	70%
Non adeguato	0%

6. La quota di premio correlato alla performance organizzativa verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.

7. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi di cui ai precedenti commi e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

ART. 7 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (art. 7, comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 16.11.2022)

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorrono tutti i dipendenti dell'Ente, fatte salve le precisazioni che seguono, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata dal direttore, sentiti i responsabili del Servizio /Area (compilando la scheda di valutazione prevista dal Sistema di Valutazione), purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.

2. Costituiscono inoltre elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale, nonché l'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per l'Area operatori esperti (ex categoria B) è pari a 1,00, per l'Area Istruttori (ex categoria C) a 1,09 e per l'Area Funzionari e.q. (ex categoria D) a 1,18.

3. La quota di premio verrà calcolata rettificando la valutazione ricevuta in funzione degli altri elementi di cui ai commi precedenti e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

4. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Concorre alla ripartizione della suddetta quota di personale a tempo indeterminato e determinato (incluso il personale con contratto di lavoro somministrato), che comunque sia stato presente in servizio effettivo per un periodo pari ad almeno un quarto dell'anno oggetto di valutazione, corrispondente a 90 giorni solari. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

5. La quota di performance individuale è costituita per:

- 50% *Quota Obiettivi* sulla base del raggiungimento di obiettivi individuali assegnati proporzionalmente ponderati (max 60 punti complessivi) secondo le percentuali sotto riportate:

Grado di raggiungimento obiettivo individuale (%)		Punteggio da assegnare	
Da	a		
61%	100%	Adeguato	60 punti
41%	60,99%	Parzialmente adeguato	40 punti
0%	40,99%	Non adeguato	20 punti

- il 50% *Quota Comportamento* individuale secondo quanto previsto nel sistema di valutazione in uso e in particolare rispetto ai seguenti elementi di valutazione ad uguale ponderazione attribuendo un valore da 1 a 3 punti (max 60 punti):

INIZIATIVA - Essere propositivi e farsi parte attiva nella soluzione delle problematiche e nel miglioramento del servizio

PARTECIPAZIONE - Svolgere in maniera collaborativa le proprie mansioni per il miglior funzionamento sia del proprio che degli altri servizi dell'Ente, nonché per la creazione di un proficuo clima di lavoro, avendo inoltre una visione allargata anche alle conseguenze operative della propria attività.

PROFESSIONALITA' - Approfondimento delle problematiche, capacità di aggiornamento sulle materie oggetto dell'attività e sugli strumenti, informatici e no, necessari alle proprie mansioni, correttezza di comportamento e capacità di risposta a fruitori, clienti e terzi.

PRECISIONE ED EFFICACIA - Rispetto costante dei tempi e delle corrette modalità operative, con conclusione positiva delle operazioni assegnate

6. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente ed è erogata secondo la seguente scala di giudizio, alla quale corrisponde il diritto alla percentuale di corresponsione riportata di seguito:

Punteggio	Giudizio complessivo quota individuale	Quota individuale da erogare
Da 97 a 120	Adeguato	100%
Da 52 a 96	Parzialmente adeguato	70%
Fino a 51	Non adeguato	0%

7. In attuazione dell'art. 81 del CCNL *Differenziazione del premio individuale*, al 5%, con arrotondamento all'unità superiore, dei dipendenti di ciascuna area di inquadramento, (con esclusione dei titolari di incarichi di posizione organizzativa), che abbiano conseguito annualmente le valutazioni più elevate, è riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. A parità di punteggio, provvede alla valutazione comparativa il direttore, sulla base degli stessi elementi del vigente sistema per la performance individuale, motivando in relazione alla dimostrata capacità di raggiungimento degli obiettivi assegnati e dell'impegno profuso.

8. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna categoria valutato positivamente.

CAPO III – TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art. 8 CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E CORRELAZIONE TRA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E COMPENSI AGGIUNTIVI – art. 17 e art. 20, comma 1, lett. h) e art. 7, comma 4, lett. j), u) e v) del CCNL

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni di incarichi elevata qualificazione una quota almeno pari al 21% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.

2. Le parti concordano che, qualora nel periodo di validità del presente accordo si dovessero rendere disponibili ulteriori risorse finanziarie a seguito di modifiche dell'organico e senza decurtazione delle quote di salario accessorio, verrà integrata, proporzionalmente all'importo resosi disponibile mediamente pro-capite, l'indennità di risultato delle posizioni di incarichi elevata qualificazione come previsto dal CCNL Funzioni Locali.

3. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione dell'incarico di elevata qualificazione, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.

4. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'Ente con apposito Disciplinare, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:

- a) Istituzione di più fasce di valutazione;
- b) Erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione;
- c) Differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.

5. In caso di conferimento ad un lavoratore già titolare di incarico di elevata qualificazione di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di elevata qualificazione, ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.

6. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL, si aggiungono alla retribuzione di risultato, la quale viene ridotta secondo lo

schema sottoriportato, a seconda degli scaglioni di compenso, degli ulteriori importi percepiti a titolo di compenso accessorio. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di posizione organizzativa:

- da 0 a 500,00 € nessuna riduzione
- da 500,01 in poi si applica una riduzione del 20% della quota di risultato teorica individuale.

CAPO IV - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

ART.9 CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (art. 7 comma 4 lettera c, art. 14 CCNL).

1 Le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti con contratto a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, secondo i principi dettati dalla normativa e contrattazione nazionale vigente, in relazione alle risultanze della valutazione della performance rilevata dal Sistema di Valutazione vigente.

2. Ai fini della progressione economica orizzontale, il dipendente deve essere in possesso, alla data di decorrenza della progressione, del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 2 anni, tenendo conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate (anche presso altre pubbliche amministrazioni del comparto).

3. Vengono esclusi dalla progressione orizzontale coloro che:

- a) non abbiano riportato una valutazione sul raggiungimento degli obiettivi individuali e quota individuale almeno pari alla prima fascia (pari all'erogazione del 100% del premio), in più di un'annualità nell'ultimo triennio (ovvero biennio qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità), anche qualora ciò sia dovuto al mancato raggiungimento dei giorni di presenza previsti dall'accordo integrativo;
- b) nel biennio precedente alla data di selezione siano stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori alla multa, in occasione del rapporto di servizio con l'Ente, per reati contro la pubblica amministrazione.

4. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per area di inquadramento. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per la quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

5. In sede di accordo decentrato annuale in riferimento alle progressioni orizzontali è definito il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area di inquadramento in coerenza con le risorse previste per la relativa copertura finanziaria.

6. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1) peso 60% alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, ovvero almeno due qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità (max 60 punti su base 100 alla media più alta, poi l'assegnazione dei punteggi decresce proporzionalmente)

2) peso 40% all'esperienza professionale, intesa come gli anni di permanenza nella posizione economica in godimento, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) del CCNL Funzioni Locali Triennio 2019-2021 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. (max 40 punti su base 100 alla l'esperienza professionale più alta, poi l'assegnazione dei punteggi decresce proporzionalmente sino a 0 punti esperienza professionale pari al biennio).

7. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più anziano di età.

8. Individuato il budget per ciascuna categoria, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria-area di inquadramento.

9. Per il personale che ha conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d) dell'art. 14 c. 2 del CCNL Funzioni Locali Triennio 2019-2021.

CAPO V - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE LE INDENNITA' E I COMPENSI RELATIVI A PARTICOLARI PRESTAZIONI DI LAVORO

ART. 10 CRITERI E PROCEDURE GENERALI

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti in presenza di prestazioni aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del dirigente con l'ausilio del responsabile di area/servizio.

2. I dipendenti cui si applica il presente CCDI possono percepire trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di leggi.

3. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente/responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.

4. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, salvo eccezioni previste nel presente contratto.

ART. 11 INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO - Art. 70-bis comma1 lett. a) CCNL 21.05.2018 e art.7, comma 4, lett. d) e art. 84-bis CCNL

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività suddette, è riconosciuta negli importi indicati di seguito.

2. L'erogazione dell'indennità avviene entro il secondo mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di area.

3. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 01.01.2023.

4. In particolare l'indennità viene corrisposta, al personale dipendente appartenente alle aree di inquadramento (ex categorie B, C, e D) nella misura specificata, che sarà in concreto quantificata in base ai giorni di effettiva presenza in servizio e previo riconoscimento da parte di ciascun responsabile che tale personale svolga effettivamente le medesime mansioni particolarmente disagiate di seguito indicate:

- a) Attività lavorativa manutentiva svolta prevalentemente all'aperto, con utilizzo di mezzi d'opera e/o attrezzature
- b) Custodia in via continuativa dell'arma in dotazione, ed esecuzione abbattimenti faunistici con successivo trattamento degli animali abbattuti
- c) Attività lavorativa che richiede la disponibilità all'adeguamento dell'orario di lavoro in relazione a servizi rivolti al pubblico anche durante orari serali, festivi e pre-festivi.

In tali casi l'indennità pari a € 6,00 giornalieri.

d) Maneggio valori

In tale caso l'indennità è corrisposta al personale dipendente al quale tale incarico sia stato formalmente attribuito, per i giorni di effettivo maneggio valori, in € 1,00 giornalieri.

Il pagamento dell'indennità avviene a consuntivo nel caso in cui la somma maneggiata sia superiore a 1.000,00 € annua, sulla base delle dichiarazioni dei valori maneggiati, verificati con il registro dei corrispettivi e con le scritture contabili dell'Ente.

e) Attività lavorativa comportante la gestione di specifici flussi documentali mediante archiviazione informatica e uso prolungato e continuativo di videoterminali, con uso di credenziali personali, curata da dipendente/i aventi profilo amministrativo o tecnico (escluse aree fruizione e vigilanza).

In tali casi l'indennità pari a € 1,70 giornalieri.

ART. 12 INDENNITA' PER SPECIFICA RESPONSABILITA' - Art. 80, comma 2, lett. e) e art. 84 del CCNL

1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità sono riconosciute dal Dirigente, su proposta del Responsabile dell'area e previo esame nella conferenza dei responsabili. Tale riconoscimento è analiticamente motivato in relazione ai criteri e alle condizioni disciplinate nel presente contratto decentrato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Contestualmente all'individuazione della posizione, il Dirigente procede anche alla sua graduazione in applicazione del presente contratto integrativo.

Le responsabilità sono conseguentemente formalizzate con apposito atto scritto, di norma preventivo e motivato, trasmesso all'ufficio personale.

2. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dal 01.01.2023.

3. Le fattispecie alle quali il Dirigente dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) Responsabilità amministrativo-gestionale, che comprende:

Responsabilità di coordinamento di procedure trasversali a più uffici
Area OPERATORI ESPERTI (ex categoria B) 1.200 €

Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti l'area di appartenenza

Area ISTRUTTORI (ex categoria C) 1.500 €

Area FUNZIONARI E EQ (ex categoria D) 1.700 €

Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità, in posizione apicale;

Area ISTRUTTORI (ex categoria C) C 1.700 €

Area FUNZIONARI E EQ (ex categoria D) 1.900 €

b) Responsabilità tecnico-professionale, che comprende:

Responsabilità di coordinamento di altri dipendenti di pari grado nell'esecuzione di interventi tecnici, che operano su immobili in gestione (aree verdi o edifici)

Area OPERATORI ESPERTI (ex categoria B) 1.200 €

Responsabilità tecnica in qualità di progettista e/o direttore dei lavori o dell'esecuzione di interventi tecnici (o tecnico-ambientali), che operano su immobili in gestione (aree verdi o edifici).

Area ISTRUTTORI (ex categoria C) 1.700 €

Area FUNZIONARI E EQ (ex categoria D) 1.900 €

c) Responsabilità di vigilanza, che alternativamente può riguardare una delle due situazioni che seguono:

- la responsabilità, in qualità di ufficiale, in ordine alle procedure per i casi di emergenza ambientale (meteorologica, incendio, terremoto, ecc...), nell'area regionale del Parco La Mandria, limitatamente all'attività lavorativa del dipendente incaricato

Area FUNZIONARI E EQ (ex categoria D) 700 €

- la responsabilità in ordine alle procedure per l'erogazione di sanzioni amministrative (compresa ogni necessaria attività di aggiornamento normativo, coordinamento e comunicazione interna, cura dei riscontri presso ufficio contenzioso) da assegnare ad un unico soggetto

Area FUNZIONARI E EQ (ex categoria D) (o in assenza Area ISTRUTTORI (ex categoria C) 700 €

d) Responsabilità multifunzionale, al fine della gestione coordinata di un parco naturale dotato di sede decentrata, che opera con riferimento agli ambiti di competenza di tutte le diverse aree dell'Ente, alle dirette dipendenze della direzione.

Area FUNZIONARI E EQ (ex categoria D) 3.000 €

Area ISTRUTTORI (ex categoria C) 2.300 €

4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time. La loro corresponsione è subordinata alla verifica, almeno con cadenza annuale, del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno e vengono erogate con cadenza semestrale, di norma, entro il mese di ottobre e aprile.

5. La corresponsione delle suddette indennità è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 convertito nella L. 133/2008.

6. Sono esclusi i dipendenti titolari di incarico di elevata qualificazione.

7. Le specifiche responsabilità e le relative prestazioni, che siano già riconosciute e remunerate secondo i criteri e le modalità previste da altri istituti contrattuali o da leggi speciali non possono essere poste a fondamento dell'individuazione della posizione di responsabilità, conformemente al principio generale in forza del quale non è ammessa la cumulabilità di diversi trattamenti economici accessori per la medesima responsabilità.

8. Le indennità per particolari responsabilità non sono fra loro cumulabili.

9. La mobilità interna fra settori, comportando il mutamento della situazione lavorativa precedente, implica l'automatica decadenza dalla posizione di "particolare responsabilità" e la contestuale perdita dell'indennità dalla data del trasferimento.

Il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa che ha comportato l'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità è attestata dal responsabile dell'area a cui il dipendente appartiene; in tal caso l'indennità spetta proporzionalmente ai mesi di esercizio effettivo delle particolari responsabilità.

10. Il Dirigente, nell'esercizio delle competenze definite nei precedenti punti, agisce con i poteri del privato datore di lavoro, nel rispetto ed in attuazione del presente contratto decentrato.

ART. 13 INDENNITA' DI REPERIBILITA'

Le parti danno e prendono atto che nell'Ente è attivo un servizio di reperibilità disciplinato da apposito regolamento.

ART. 14 COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE – Art. 7, comma 4, lettera g) CCNL

Le somme per le specifiche disposizioni di legge costituiscono una "partita di giro" all'interno del fondo. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno non possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate all'anno successivo.

Gli incentivi per funzioni tecniche, di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 comprendono gli oneri accessori a carico dell'ente e sono erogate al dipendente avente diritto secondo le modalità individuate con atto datoriale del dirigente, sulla base dei regolamenti interni, al netto di tali oneri.

TITOLO III – DISPOSIZIONI FINALI

ART. 15 RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE ORE PER LAVORO STRAORDINARIO

1. Le risorse destinate al pagamento delle ore per lavoro straordinario, non rientrando nelle voci di cui all'articolo 17 del CCNL 1.4.1999, sono conteggiate oltre l'importo del F.R.D..

2. Le parti prendono e danno atto che, come disposto dalla normativa vigente, gli straordinari devono desumersi da rilevazioni automatizzate delle presenze e devono essere preventivamente autorizzate dal responsabile.

ART. 16 UTILIZZO DELLE ECONOMIE REALIZZATE IN APPLICAZIONE DEGLI ARTICOLI PRECEDENTI DEL PRESENTE CONTRATTO

Dopo aver tenuto conto dell'effettuazione del recupero delle quote del salario accessorio per assenze per malattia, effettuato ai sensi dell'art. 71 della Legge n. 133/2008, che generano economie "indisponibili" ad incremento dell'avanzo di amministrazione vincolato al personale, le eventuali economie "disponibili" realizzate nel pagamento delle varie voci del fondo saranno utilizzate per incrementare le risorse per incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi di cui all'art. 5.

ART. 17 DISPOSIZIONI FINALI

1. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI che non sono stati disapplicati, fatti salvi gli espressi richiami.

2. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni e ai contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente in vigenti.

Venaria Reale, 13 dicembre 2023

- *la delegazione di parte pubblica:*

Presidente (Direttore dell'Ente)
Componente (Responsabile Area Servizi generali)

GRELLA Stefania (firmato in originale)
ZIMBARDI Carmen (firmato in originale)

- *la delegazione di parte sindacale:*

R.S.U.
Organizzazione Sindacale CGIL

D'AGRUMA Maria Anna (firmato in originale)
D'ANGELO Luca (firmato in originale)
CALEFATI Giovannina (firmato in originale)
FERREGUTTI Alessandro (firmato in originale)

Organizzazione Sindacale CISL
Organizzazione Sindacale UIL

Rappresentante Territoriale CGIL
Rappresentante Territoriale UIL
Rappresentante Territoriale CISL

COLONNA Ernesto (firmato in originale)
BUA Renato (firmato in originale)
MASCOLO Roberto (firmato in originale)

ACCORDO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE VALIDO PER LA PARTE ECONOMICA - ANNO 2023

In data 13 dicembre 2023, presso la sede dell'Ente di gestione delle aree protette dei Parchi Reali, sita in Viale Carlo Emanuele II, n. 256 – Venaria Reale, ha avuto luogo l'incontro tra:

- *la delegazione di parte pubblica:*

Presidente
Componente

GRELLA Stefania
ZIMBARDI Carmen

- *la delegazione di parte sindacale:*

R.S.U.
Organizzazione Sindacale CGIL

D'AGRUMA Maria Anna
D'ANGELO Luca
CALEFATI Giovannina
FERREGUTTI Alessandro

Organizzazione Sindacale CISL
Organizzazione Sindacale UIL

Rappresentante Territoriale CGIL
Rappresentante Territoriale UIL
Rappresentante Territoriale CISL

COLONNA Ernesto
BUA Renato
MASCOLO Roberto

Il presente accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate valido per la parte economica per l'anno 2023 è redatto ai sensi dell'art. 8 CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022. Le parti convengono che per l'anno 2023 i criteri di attribuzione delle indennità sono quelli stabiliti dal CCDI parte normativa 2023/2025 sottoscritto in data 28/11/2023.

ART. 1 - COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE – PRESA D'ATTO

Preso atto che, sulla base dei conteggi predisposti dal Responsabile dell'Area Servizi Generali con il Responsabile Area Amministrativa, vista la determinazioni dirigenziali n. 369 del 27/11/2023 di costituzione del Fondo, il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023, ai sensi dell'art. 79 del CCNL Funzioni Locali Triennio 2019/2021 del 16/11/2022, risulta così costituito:

risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2023 secondo la previgente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dall'art. 79 dello stesso CCNL e dal Protocollo d'Intesa per la Contrattazione Collettiva Decentrata di Livello Territoriale degli Enti di Gestione delle Aree Protette – XVIII Accordo dell'11/11/2013 e s.m.i. e risorse di importo variabile di cui all'art. 79 commi 2 e 3 determinate per l'anno 2023 così composte:

FONDO RISORSE DECENTRATE (ART. 79 comma 1- CCNL 16/11/2022)		
ENTRATE		ANNO 2023
RISORSE DECENTRATE STABILI		
Art. 79, comma 1 lettera a) CCNL 16/11/2022	Precedente Art. 67, comma 1 CCNL 21/05/2018. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato 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". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi	€ 553.862,61
	<u>A DEDURRE DALL'IMPORTO DI CUI SOPRA</u> = l'indennità spettante al componente UCIRCA in quanto questo ufficio ha cessato la propria attività il 31/12/2018	€ 12.000,00
	<u>A DEDURRE DALL'IMPORTO DI CUI SOPRA</u> = risorse che gli enti dotati della qualifica dirigenziale hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative 96.773,69€	€ 96.773,69
Art. 79, comma 1 lettera c) CCNL 16/11/2022	Precedente Art. 67 comma 5, lettera a) del CCNL (che richiede, nel sistema di quantificazione del Fondo, il rispetto dell'art 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017) <u>Integrazione del Fondo Risorse Decentrate 2020</u> dell'importo di € 8.415,10 (quota Q.M.S.A. pro capite) a seguito dell'acquisizione di nr 1 (Funz Tec. D1) personale a tempo pieno con contratto a tempo indeterminato di cui sopra rispetto al personale in servizio al 31.12.2018 nel rispetto dell'art. 67 comma 7	€ 8.415,10
Art. 79, comma 1 lettera c) CCNL 16/11/2022	Precedente Art. 67 comma 5, lettera a) del CCNL (che richiede, nel sistema di quantificazione del Fondo, il rispetto dell'art 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017) <u>Integrazione del Fondo Risorse Decentrate 2021</u> dell'importo di € 8.415,10 (quota Q.M.S.A. pro capite) a seguito dell'acquisizione di nr 2 (Istruttori Amm.vi C1) personale a tempo pieno con contratto a tempo indeterminato di cui sopra rispetto al personale in servizio al 31.12.2018 – Riferimento PTFP 2019 nel rispetto dell'art. 67 comma 7	€ 16.830,20

Art. 79, comma 1 lettera a) CCNL 16/11/2022	Precedente Art. 67, comma 2, lett.a) CCNL 21/05/2018 (83,20€ per unità personale in servizio al 31/12/2015))	€ 4.659,20
Art. 79, comma 1 lettera a) CCNL 16/11/2022	Precedente Art. 67, comma 2, lett b) CCNL 21/05/2018 di un 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;	€ 8.070,42
Art. 79, comma 1 lettera a) CCNL 16/11/2022	Precedente Art. 67, comma 2, lettera c) CCNL 21/05/2018 (Importo corrispondente alle R.I.A. del personale cessato dal servizio fino al 31/12/2021)	€ 7.869,18
Art. 79, comma 1 lettera a) CCNL 16/11/2022	Precedente Art. 67, comma 2, lettera c) CCNL 21/05/2018 (Importo corrispondente alle R.I.A. del personale cessato dal servizio nel 2022)	€ 278,21
Art. 79, comma 1 lettera a) CCNL 16/11/2022	Art. 79, comma 1, lett.b) (84,50€ per unità personale in servizio al 31/12/2018)	€ 4.394,00
Art. 79, comma 1 lettera d) CCNL 16/11/2022	Art. 79, comma 1, lett.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 *	€ 13.133,90*
Art. 79, comma 1-bis CCNL 16/11/2022	Art. 79, comma 1-bis CCNL 16/11/2022 Differenze stipendiali tra B3-B1 e D3-D1 (decorrenza 01/04/2023)	€ 9.429,54
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 4, comma 2, recupero RIA e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato con decorrenza 01/01/04	€ 0,00
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		€ 518.168,67
RISORSE DECENTRATE VARIABILI (ART.79 comma 2 e 3 – CCNL 16/11/2022)		
Art. 79, comma 2 lettera a) CCNL 16/11/2022	Art. 79, comma 2 lettera a) CCNL 16/11/2022 Art. 67, comma 3, lett.c CCNL 21/05/2018 - Incentivi per funzioni tecniche	25.000,00
Art. 79, comma 2 lettera a) CCNL 16/11/2022	Precedente Art. 67, comma 3, lettera d) CCNL 21/05/2018- Importo frazione RIA una tantum relativa per personale cessato al 31/12/2022	€ 185,47
Art. 79, comma 3 CCNL 16/11/2022	Monte Salari 2018 – 0,22% Anno corrente	€ 3.173,42
Art. 79, comma 5 CCNL 16/11/2022	Monte Salari 2018 – 0,22% - Anno 2022	€ 3.173,42
Art. 79, comma 5 CCNL 16/11/2022	Art. 79 comma 5 (84,50€ per unità personale in servizio al 31/12/2018) ANNUALITA' 2021 e 2022	€ 8.788,00
Art. 79 comma	Precedente Art. 67, comma 3, lett.i) CCL 21/05/2018 di un importo corrispondente alle	€ 4.330,00

3 CCNL 16/11/2022	eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b);	
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI		€ 44.650,31
TOTALE GENERALE FONDO RISORSE DECENTRATE		€ 562.818,98

In relazione al comma 1, dell'art.40-bis del D.Lgs. n. 165/2011, come modificato dall'art.55 del D.Lgs. n. 150/2009 e all'art. 67, commi 6 e 7, del CCNL 21.5.2018, le parti prendono atto che:

- a) L'Ente, ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2020; il bilancio di previsione 2021 presenta il rispetto del pareggio di bilancio (Legge di stabilità 2021);
- b) l'Ente, ha rispettato, negli anni 2018 e precedenti, le vigenti disposizioni legislative in materia di contenimento della spesa di personale. Sulla base delle previsioni di bilancio e relativi stanziamenti tale rispetto sarà confermato anche nel corrente anno (art.1 c.557 L. 296/06 come modificato dall'art.3 – comma 5/bis- della Legge n. 114 dell'11.8.2014 di conversione del D.L.90/2014);
- c) l'Ente dispone di idonei sistemi di valutazione delle prestazioni e delle attività dell'amministrazione per il personale dei livelli e per il personale titolare di posizioni organizzativa.

In relazione all'art. 13, comma 8 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 (Progressioni verticali in deroga)–l'incremento dello 0,55% sul Monte Salari 2018, le parti prendono atto che il medesimo ammonta a **€ 9.869,60**.

* In relazione all'adeguamento al CCNL 2019-2021 degli importi relativi di differenziali delle progressioni economiche avvenute sino al 31/12/2022, la relativa somma sarà accantonata in attesa di specifiche indicazioni da parte della Regione Piemonte.

ART. 2 - UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023

Le parti convengono di destinare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli.

- **UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DIFFERENZIALI STIPENDIALI (PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI) DI CUI AGLI ACCORDI GIA' SOTTOSCRITTI AI SENSI DELL'ART. 80, COMMA 2, LETT. J CCNL DEL 16/11/2022**

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2005 le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente garantite dalla Regione Piemonte.

L'utilizzo del fondo secondo gli accordi già sottoscritti, risultante dall'applicazione di quanto sopra sancito, è di seguito specificato:

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI VIGENTI ALLA DATA DELL'01.01.2023

POSIZIONE ECONOMICA INIZIALE DI SVILUPPO		N. PERSONALE DIPENDENTE	TRATTAMENTO ECONOMICO DI SVILUPPO INDIVIDUALE - IMPORTO PER 12 MESI	QUOTA MENSILE DI TRATTAMENTO ECONOMICO DI SVILUPPO INDIVIDUALE	TRATTAMENTO ECONOMICO DI SVILUPPO COMPLESSIVO COMPRESA LA 13 ^A MENSILITA'	IMPORTO COMPLESSIVO ANNO 2022
B1	B5	1	1.657,80	138,15	1.795,95	
B1	B8	4	3.287,85	273,99	14.247,35	
B3	B3	2				
B3	B6	1	2.021,39	168,45	2.189,84	

B3	B7	1	2.809,35	234,15	3.044,00	
B3	B8	1	3.287,85	273,99	3.561,84	
						24.838,98
C1	C1	5	0,00	0,00	0,00	
C1	C4	5	1.758,24	146,52	9.523,80	
C1	C5	5	2.596,93	216,41	14.066,70	
C1	C6	12	3.262,13	271,84	42.407,69	65.998,19
D1	D1	2	0,00	0,00	0,00	
D1	D2	1	1.095,62	91,30	1.186,92	
D1	D5	2,333	5.588,23	465,69	14.224,08	
D1	D6	2	7.617,85	634,82	16.505,34	
D1	D7	7	9.177,85	764,82	69.598,70	
D3	D7	2	9.177,85	764,82	19.885,34	
						121.400,38
TOTALE DIPENDENTI		54,00				
TOTALE COMPLESSIVO						212.237,56

L'entrata in vigore del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 ha comportato sulle progressioni economiche orizzontali dell'anno 2018, a partire dal mese di Giugno, degli aumenti contrattuali, previsti in entrata del Fondo Risorse Decentrate ai sensi dell'Art. 67, comma 2, lett b) del CCNL 21/05/2018 e quantificati come di seguito specificato:

PROGRESSIONI ORIZZONTALI ALLA DATA del 21/05/2018

<i>POSIZIONE ECONOMICA INIZIALE DI SVILUPPO</i>	<i>N. PERSONALE DIPENDENTE</i>	<i>DIFFERENZIALE TRATTAMENTO ECONOMICO DI SVILUPPO INDIVIDUALE QUOTA MENSILE</i>	<i>DIFFERENZIALE TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO DI SVILUPPO INDIVIDUALE 13^A MENSILITA'</i>	<i>TRATTAMENTO ECONOMICO DI SVILUPPO COMPLESSIVO COMPRESA LA 13^A MENSILITA'</i>	<i>IMPORTO COMPLESSIVO ANNO 2021</i>
B1 – B4	1	4,78	62,14	62,14	
B1 – B7	4	10,04	130,52	522,08	
B3 – B5	1	2,27	29,51	29,51	
B3 – B6	1	3,47	45,11	45,11	
B3 – B7	2	6,33	82,29	164,58	
					823,42
C1 – C2	1	1,79	23,27	23,27	
C1 – C3	5	3,94	51,20	255,99	
C1 – C4	6	6,34	82,42	494,52	
C1 – C5	14	9,33	121,29	1.698,06	
					2.471,84

D1 – D3	1	12,08	157,04	157,04	
D1 – D4	4	16,03	208,39	833,56	
D1 – D5	0	20,34	264,42	-	
D1 – D6	9	27,28	354,64	3.191,76	
D3 – D6	3	15,20	197,60	592,80	
					4.775,16
TOTALE COMPLESSIVO	52				8.070,42

L'entrata in vigore del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 ha comportato sulle progressioni economiche orizzontali, degli aumenti contrattuali, previsti in entrata del Fondo Risorse Decentrate ai sensi dell'Art. 79, comma 1, lett d) e quantificati come di seguito specificato:

PROGRESSIONI ORIZZONTALI ALLA DATA del 01/01/2021

POSIZIONE ECONOMICA	UNITA' DI PERSONALE AL 01.01.2021	INCREMENTO PAGA BASE	INCREMENTO POSIZIONE ECONOMICA	DIFFERENZA MENSILE	DIFFERENZA ANNUALE	INCREMENTO FONDO
B1		59,30	59,30	-	-	-
B2		59,30	60,30	1,00	13,00	-
B3		59,30	62,70	3,40	44,20	-
B4		59,30	63,70	4,40	57,20	-
B5	1,00	59,30	64,70	5,40	70,20	70,20
B6		59,30	65,90	6,60	85,80	-
B7		59,30	68,40	9,10	118,30	-
B8	4,00	59,30	89,51	30,21	392,73	1.570,92
B3B3		62,70	62,70	-	-	-
B3B4		62,70	63,70	1,00	13,00	-
B3B5		62,70	64,70	2,00	26,00	-
B3B6	1,00	62,70	65,90	3,20	41,60	41,60
B3B7	1,00	62,70	68,40	5,70	74,10	74,10
B3B8	1,00	62,70	89,51	26,81	348,53	348,53
C1	1,00	66,90	66,90	-	-	-
C2		66,90	68,50	1,60	20,80	-
C3		66,90	70,50	3,60	46,80	-
C4	4,00	66,90	72,70	5,80	75,40	301,60
C5		66,90	75,40	8,50	110,50	663,00

	6,00					
C6	13,00	66,90	92,65	25,75	334,75	4.351,75
D1	1,00	72,80	72,80	-	-	-
D2	1,00	72,80	76,40	3,60	46,80	46,80
D3		72,80	83,80	11,00	143,00	-
D4		72,80	87,30	14,50	188,50	-
D5	3,00	72,80	91,20	18,40	239,20	717,60
D6	3,00	72,80	97,50	24,70	321,10	963,30
D7	8,00	72,80	104,28	31,48	409,24	3.273,92
D3D3		83,80	83,80	-	-	-
D3D4		83,80	87,30	3,50	45,50	-
D3D5		83,80	91,20	7,40	96,20	-
D3D6	1,00	83,80	97,50	13,70	178,10	178,10
D3D7	2,00	83,80	104,28	20,48	266,24	532,48
						13.133,90

- **UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO della PROCEDURA PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE AI SENSI DELL'ART. 14 DEL CCNL 16/11/2022**

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno delle aree ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs, 165/2001, avviene mediante procedura selettiva, attivata nel limite del 50% dei dipendenti aventi diritto, per l'anno in corso con decorrenza 1 gennaio 2023 secondo i criteri definiti all'art. 8 del Contratto decentrato Integrativo Triennale 2023-2025 come segue nel limite della spesa prevista di **25.500,00€**.

Area dei Funzionari e EQ numero differenziali attribuibili 8
Area degli Istruttori numero differenziali attribuibili 12
Area degli Operatori Esperti numero differenziali attribuibili 5

Il finanziamento della procedura per la progressione economica all'interno delle aree ai sensi dell'art, 14 del CCNL Funzioni Locali prevista per l'anno 2023 è garantita dalle Risorse Stabili del FRD come costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL.

- **UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO AI SENSI DELL'ART. 80, COMMA 1 DEL CCNL 16/11/2022**

Il finanziamento dell'indennità di comparto dall'entrata in vigore del CCNL del 22/01/2004, in applicazione del Protocollo d'Intesa per la Contrattazione Collettiva Decentrata di Livello Territoriale degli Enti di Gestione delle Aree Protette – XVIII Accordo dell'11/11/2013, è garantito dalla Regione Piemonte nell'ambito delle risorse assegnate per il fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Per l'anno 2023 le quote mensili dell'indennità di comparto garantite dalla Regione Piemonte con apposito finanziamento sono pari a:

INDENNITA' di COMPARTO ANNO 2023				
Aree di Inquadramento	Numero Dipendenti	Costo mensile unitario	Costo annuale unitario	TOTALE
OPERATORI ESPERTI (ex Categoria B)	10	39,31	471,72	4.717,20
ISTRUTTORI (ex Categoria C)	27	45,80	549,60	14.839,20
FUNZIONARI e EQ (ex Categoria D)	18	51,90	622,80	11.210,40
Totale	55			30.766,80

Per un totale annuo complessivo di € **30.766,80**.

- **UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' EX VIII QUALIFICA FUNZIONALE CON RESPONSABILITA' DI UNITA' OPERATIVA ORGANICA AI SENSI DELL'ART. 80, COMMA 1 DEL CCNL 16/11/2022**

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di cui all'art. 37, co. 4 del CCNL 6.7.95 per il personale che ne beneficiava alla data di stipulazione del CCNL 1.4.99. Nel corrente anno non vi sono dipendenti che mantengono la presente indennità, poiché il restante personale risulta incaricato di posizione organizzativa. Per questi ultimi detta quota viene ricompresa nel finanziamento dell'importo della posizione organizzativa stessa.

Per l'anno 2023 l'importo complessivo è pari a **ZERO**.

- **UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' SPECIFICA CAT. B1 Art. 70 Septies CCNL 21/05/2018- (ART. 4 CO. 3 CCNL 5.10.01)**

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, per l'anno in corso, dell'indennità di cui all'art. Art. 70 Septies (art. 4, comma 3 del CCNL 16.7.1996), riconfermata nei successivi Contratti Nazionali, per il personale, n. 5 dipendenti con inquadramento funzionale in nella Categoria degli Operatori Esperti (EX Categoria B1) per un importo complessivo annuo pari ad € **322,80**.

- **UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI TRA B3 E B1 E TRA D3 E D1 Art. 79 comma 1-bis**

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, per l'anno in corso, dei differenziali stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 come previsto dall'ert. 79 comma 1-bis dall'art. 80. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 (dalla data del 01/04/2023) nella parte stabile di cui al comma 1 dell'art 79 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio. 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 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.

Per l'anno 2023 l'importo complessivo è pari a € **9.429,54**.

TABELLA RIEPILOGATIVA

Il Fondo 2023 delle Risorse stabili, accantonati gli importi necessari a far fronte agli impegni già assunti per il pagamento di istituti stabili esistenti o definiti (Indennità di comparto, progressioni orizzontali vigenti e specifica indennità Operatori Esperti ex B1), risulta di conseguenza così definito:

valori teorici

<u>FONDO 2023 RISORSE STABILI</u>	518.168,67€
<i>Meno FONDO PROGRESSIONI ORIZZONTALI VIGENTI</i>	212.237,56€
<i>Di cui Differenziali Stipendiali B3-B1 e D3-D1</i>	9.429,54€
<i>Meno Ulteriori Progressioni Orizzontali per l'Anno 2023</i>	25.500,00€
<i>Meno FONDO INDENNITA' DI COMPARTO</i>	30.766,80€
<i>Meno INDENNITA' EX VIII q.f.</i>	0,00€
<i>Meno indennità specifica Operatore Esperto (Ex categoria Giuridica B1)</i>	322,80€
<u>TOTALE FONDO UTILIZZATO</u>	268.827,16€
<u>FONDO 2023 RIMANENZA RISORSE STABILI</u>	249.341,51€

Tale fondo rimasto disponibile, ai sensi di legge, può essere utilizzato sia per il finanziamento di ulteriori istituti stabili sia per il finanziamento dei rimanenti istituti variabili, unitamente al fondo relativo.

ART. 3 – FINANZIAMENTO ISTITUTI VARIABILI

Le parti convengono di destinare la rimanenza del fondo per le risorse stabili – determinata per il 2023 in € 249.341,51 unitamente al fondo per le risorse variabili (€ 44.650,31) al finanziamento degli istituti variabili enunciati nei seguenti articoli:

Totale disponibilità pari a € 293.991,82.

- **FONDO INCENTIVANTE PER LE FUNZIONI TECNICHE DI CUI ALL'ART. 45 del D.Lgs. 36/2023**

Gli incentivi per funzioni tecniche, di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 comprendono gli oneri accessori a carico dell'ente e sono erogati al dipendente avente diritto secondo le modalità individuate con atto datoriale del dirigente, sulla base dei regolamenti interni, al netto di tali oneri.

Le parti danno atto che nell'anno 2023 le risorse destinate alla corresponsione di tale incentivi, sono previste per un importo pari **€ 25.000,00**.

- **MAGGIORAZIONI ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO/NOTTURNO, INDENNITA' DI TURNO Art. 80, co. 2, lett. d)**

Nell'anno 2023 le risorse destinate alla corresponsione delle maggiorazioni orario notturno, festivo e festivo/notturno, indennità di turno (comprese le festività infrasettimanali) riguardano, principalmente, le aree di Vigilanza, Fruizione e Promozione ammontano a **€ 63.000,00**.

- **INDENNITA' DI REPERIBILITA' Art. 80, co. 2, lett. d)**

Le parti danno atto che nell'anno 2023 le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità, destinate ai turni di reperibilità effettuati dai dipendenti dei settori/servizi Vigilanza, Ambiente e Tecnica, sono previste per un importo pari ad **€ 18.000,00**.

- **INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' - Art. 84**

Le risorse destinate all'erogazione dell'indennità di specifica responsabilità di cui all'art. 17 co. 2, lett. f) del CCNL 1.4.1999, integrato dai successivi Contratti Collettivi Nazionali e dall'art. 84 del CCNL del 16/11/2022 secondo i criteri definiti all'art. 13 del CCDI Triennio 2023-2025 vengono conteggiate in **€ 35.800,00€**

- **INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO - Art. 70-bis comma 1 lett. a) e art.7, comma 4, lett.d) CCNL 21/05/2018**

Complessivamente il personale che beneficia del presente istituto è il personale di cat. B, C e D per un totale di n. 43 dipendenti di cui n. 9 di cat. B, n. 27 di cat. C, n. 7 di cat. D.

Nell'anno 2023 vengono destinati al pagamento dell'indennità di cui - Art. 70-bis comma1 lett. a) e art.7, comma 4, lett. d) CCNL 21/05/2018 (ex art. 17, lett. e del CCNL 1.4.1999) secondo i criteri previsti all'art. 12 del CCDI Triennio 2023-2025 **€ 37.602,00**.

INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI

I dipendenti interessati individuati per l'anno 2023 sono assegnati alle Aree Amministrativa, Fruizione Promozione e alla Vigilanza.

I dipendenti che beneficiano del presente istituto sono un 1 di cat. D come da Decreto del Presidente n. 1 del 03/01/2023 oltre al personale incaricato ai sensi del Decreto del Presidente n. 27 del 10/06/2019.

Le risorse destinate alla presente indennità sono pari a **€ 1.000,00**.

- **UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DEI COMPENSI DEI PREMI CORRELATI ALLE PERFORMANCES ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE - Art. 80, co. 2, lett. a) - Performance organizzativa - Art. 80, co. 2, lett.b)- Performance individuale**

Le risorse decentrate stabili complessivamente disponibili per finanziare i compensi dei premi correlati alle performance organizzativa e individuale, unitamente al fondo per le risorse variabili pari a **€ 21.368,15**, sono quantificate complessivamente in **€ 113.589,82**.

IMPIEGO RISORSE DECENTRATE STABILI PER PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE ANNO 2023		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO
C.C.N.L. 16/11/2022	Art. 80, comma 2, lett.a - Performance organizzativa	€ 56.363,71
	Art. 80, comma 2, lett.b - Performance individuale	€ 37.575,80
	Art. 68, comma 2, lett. a) e b) - Performance organizzativa e individuale (Risorse variabili)	€ 19.650,31
TOTALE IMPIEGO RISORSE DECENTRATEI		€ 113.589,82

Risorse destinate al Fondo produttività per obiettivi collettivi
Risorse destinate al Fondo produttività per la quota individuale

€ 68.153,89
€ 45.435,28

Le parti prendono atto del Piano della Performance 2023, approvato con Deliberazione di Consiglio n. 3 del 27 gennaio 2023 e del Programma di Attività – Attivazioni di nuovi Servizi approvato con Deliberazione del Consiglio n. 8 del 16 marzo 2023. A consuntivo, a seguito di specifica relazione di verifica in merito ai risultati ottenuti, potranno essere erogati i fondi variabili all'uopo iscritti a bilancio.

ART. 4 RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE ORE PER LAVORO STRAORDINARIO

Il fondo straordinari, conteggiato come previsto dall'art. 14 del CCNL 1.4.1999, è determinato in **€ 25.679,11**.

Venaria Reale, 13 dicembre 2023

- *la delegazione di parte pubblica:*

Presidente (Direttore dell'Ente)
Componente (Responsabile Area Servizi generali)

GRELLA Stefania (firmato in originale)
ZIMBARDI Carmen (firmato in originale)

- *la delegazione di parte sindacale:*

R.S.U.
Organizzazione Sindacale CGIL

D'AGRUMA Maria Anna (firmato in originale)
D'ANGELO Luca (firmato in originale)
CALEFATI Giovannina (firmato in originale)
FERREGUTTI Alessandro (firmato in originale)

Organizzazione Sindacale CISL
Organizzazione Sindacale UIL

Rappresentante Territoriale CGIL
Rappresentante Territoriale UIL
Rappresentante Territoriale CISL

COLONNA Ernesto (firmato in originale)
BUA Renato (firmato in originale)
MASCOLO Roberto (firmato in originale)

ENTRATE	FONDO RISORSE DECENTRATE (ART. 79 - CCNL 16/11/2022)	Allegato 1)	ANNO 2023
RISORSE DECENTRATE STABILI			
Art. 79, comma 1 lettera a) CCNL 16/11/2022	Art. 79, comma 1 lettera a) CCNL 16/11/2022 Precedente Art. 67, comma 1 CCNL 21/05/2018. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato 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". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi (comprensivo di Ind. U.C.I.R.C.A)		€ 553.862,61
	A DEDURRE DALL'IMPORTO DI CUI SOPRA = l'indennità spettante al componente l'U.c.i.r.c.a. in quanto questo ufficio ha cessato la propria attività il 31.12.2018		€ 12.000,00
	A DEDURRE DALL'IMPORTO DI CUI SOPRA = risorse che gli enti dotati della qualifica dirigenziale hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative NR 6 * 12.911,42 ind. risultato 24,92% ind. posizione		€ 96.773,69
Art. 79, comma 1 lettera c) CCNL 16/11/2022	Precedente Art. 67 comma 5 lettera a) del CCNL 21/05/2018 (che richiede, nel sistema di quantificazione del Fondo, il rispetto dell'art 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017) Integrazione del Fondo Risorse Decentrate 2020 dell'importo di € 8.415,10 (quota Q.M.S.A. pro capite) a seguito dell'acquisizione di nr 1 (Funz Tec. D1) personale a tempo pieno con contratto a tempo indeterminato di cui sopra rispetto al personale in servizio al 31.12.2018		€ 8.415,10
Art. 79, comma 1 lettera c) CCNL 16/11/2022	Precedente Art. 67 comma 5 lettera a) del CCNL 21/05/2018 (che richiede, nel sistema di quantificazione del Fondo, il rispetto dell'art 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017) Integrazione del Fondo Risorse Decentrate 2021 dell'importo di € 8.415,10 (quota Q.M.S.A. pro capite) a seguito dell'acquisizione di nr. 2 Istruttori Amm.vi cat C personale a tempo pieno con contratto a tempo indeterminato di cui sopra rispetto al personale in servizio al 31.12.2018 - Riferimento PTFP 2019		€ 16.830,20
Art. 79, comma 1 lettera a) CCNL 16/11/2022	Art. 79, comma 1 lettera a) CCNL 16/11/2022 Precedente Art. 67, comma 2, lett.a) CCNL 21/05/2018 (83,20€ per unità personale in servizio al 31/12/2015)		€ 4.659,20
Art. 79, comma 1 lettera b) CCNL 16/11/2022	Art. 79, comma 1 lettera b) CCNL 16/11/2022 (84,50€ per unità personale in servizio al 31/12/2018)		€ 4.394,00
Art. 79, comma 1 lettera a) CCNL 16/11/2022	Art. 79, comma 1 lettera a) CCNL 16/11/2022 Precedente Art. 67, comma 2, lett b) CCNL 21/05/2018 di un 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;		€ 8.070,42
Art. 79, comma 1 lettera a) CCNL 16/11/2022	Art. 79, comma 1 lettera a) CCNL 16/11/2022 Precedente Art. 67, comma 2, lettera c) CCNL 21/05/2018 (Importo corrispondente alle R.I.A. del personale cessato dal servizio fino al 31/12/2021)		€ 7.869,18
Art. 79, comma 1 lettera a) CCNL 16/11/2022	Art. 79, comma 1 lettera a) CCNL 16/11/2022 Precedente Art. 67, comma 2, lettera c) CCNL 21/05/2018 (Importo corrispondente alle R.I.A. del personale cessato nel 2022)		€ 278,21
Art. 79, comma 1 lettera d) CCNL 16/11/2022	Art. 79, comma 1 lettera d) CCNL 16/11/2022 Differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali * (somma accantonata in attesa di specifiche indicazioni da parte della Regione Piemonte)		€ 13.133,90
Art. 79, comma 1-bis CCNL 16/11/2022	Art. 79, comma 1-bis CCNL 16/11/2022 Differenze stipendiali tra B3-B1 e D3-D1 (Nuova classificazione del personale - prima Trattamento Fondamentale)		€ 9.429,54
C.C.N.L. 5/10/2001	Art. 4, comma 2, recupero RIA e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato con decorrenza 01/01/04		€ 0,00
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI			€ 518.168,67
RISORSE DECENTRATE VARIABILI			
Art. 79, comma 2 lettera a) CCNL 16/11/2022	Art. 79, comma 2 lettera a) CCNL 16/11/2022 Art. 67, comma 3, lett.c CCNL 21/05/2018 - Incentivi per funzioni tecniche		€ 25.000,00
Art. 79, comma 2 lettera a) CCNL 16/11/2022	Art. 79, comma 2 lettera a) CCNL 16/11/2022 Art. 67, comma 3, lettera d) CCNL 21/05/2018- Importo frazione RIA una tantum relativa per personale cessato al 31.12.2022		€ 185,47
Art. 79, comma 3 CCNL 16/11/2022	Art. 79, comma 3 CCNL 16/11/2022 Precedente Art. 67 , comma 3, lettera i) CCNL 21/05/2018 (Importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett b))		€ 4.330,00
Art. 79, comma 3 CCNL 16/11/2022	Art. 79, comma 3 CCNL 16/11/2022 - 0,22% Monte Salari 2018 (decorrenza 2023)		€ 3.173,42
Art. 79, comma 5 CCNL 16/11/2022	Art. 79, comma 5 CCNL 16/11/2022 - (84,50€ per unità personale in servizio al 31/12/2018) ANNUALITA' 2021 e 2022		€ 8.788,00
Art. 79, comma 5 CCNL 16/11/2022	Art. 79, comma 5 CCNL 16/11/2022 - 0,22% Monte Salari 2018 (una tantum per decorrenza 2022)		€ 3.173,42
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI			€ 44.650,31
TOTALE GENERALE FONDO RISORSE DECENTRATE			€ 562.818,98

USCITE	FONDO RISORSE DECENTRATE (ART. 80 - CCNL 16/11/2022)	ANNO 2023
RISORSE DECENTRATE STABILI		
Art. 80 CCNL 16/11/2022	Art. 80, comma 1 - Indennità di comparto	€ 30.766,80
	Art. 80, comma 1 - Indennità ex VIII qualifica funzionale	€ 0,00
	Art. 80, comma 2, lett.a - Performance organizzativa	€ 56.363,71
	Art. 80, comma 2, lett.b - Performance individuale	€ 37.575,80
	Art. 80, comma 2, lett.c - Indennità condizioni di lavoro (disagio e maneggio valori) di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018	€ 38.602,00
	Art. 80, comma 2, lett.d - Indennità di turno, festivo e Reperibilità	€ 81.000,00
	Art. 80, comma 2, lett.e - Compensi specifiche responsabilità	€ 35.800,00
	Art. 80, comma 2, lett.f	€ 0,00
	Art. 80, comma 2, lett.g	€ 0,00
	Art. 80, comma 2, lett.h	€ 0,00
	Art. 80, comma 2, lett.i	€ 0,00
	Art. 80, comma 2, lett.j - Progressioni economiche e Differenziali B3/B1 e D3/D1	€ 212.237,56
	Art. 80, comma 2, lett.j - Progressioni economiche Ulteriore Progressione 2023	€ 25.500,00
	Art. 70 Septies CCNL 21/05/2018- (ART. 4 CO. 6 CCNL 5.10.01 - IND. SPEC B1)	€ 322,80
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI		€ 518.168,67
RISORSE DECENTRATE VARIABILI		
Art. 80 CCNL 16/11/2022	Art. 80, comma 2 - Performance Organizzativa e Individuale	€ 19.650,31
	Art. 67, comma 3, lett.c CCNL 21/05/2018 - Incentivi per funzioni tecniche	€ 25.000,00
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI		€ 44.650,31
TOTALE GENERALE FONDO RISORSE DECENTRATE		€ 562.818,98
	FONDO STRAORDINARI	€ 25.679,11