



## PROVINCIA DI SAVONA

### CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

### PERSONALE NON DIRIGENTE TRIENNIO 2022-2024 -INTEGRAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE – ACCORDO ECONOMICO ANNO 2022

Premesso che in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il CCNL relativo al Personale del comparto Funzioni Locali Triennio 2019-2021 che, all'articolo 80, comma 4, dispone che la decorrenza della nuova disciplina di utilizzo delle risorse decentrate è fissata dall'anno 2023.

Il giorno 23 dicembre 2022 presso la sede della Provincia di Savona ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante dell'Amministrazione Provinciale, costituita con decreto del Presidente n. 265 del 20 novembre 2020, composta dal Segretario/Direttore Generale, Avv. Giulia Colangelo, e dal Dirigente del Settore Gestione viabilità, edilizia, ambiente Ing. Gareri Vincenzo e le Rappresentanze sindacali unitarie e le Organizzazioni sindacali territoriali così rappresentate:

#### Organizzazioni territoriali

CGIL FP - Peluffo Ennio

CISL FP - Mafera Domenico

UIL FPL - Bertolo Francesco

#### RSU

Biggio Antonello

De Marca Anna Maria

Delbuono Andrea

Isnardi Fabio

Nardini Paolo

Preso atto della certificazione del Collegio dei Revisori, acquisita agli atti con protocollo n.60603 del 22 dicembre 2022 inerente la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, ai sensi dell'articolo 55, comma 1, del D.Lgs 150 del 27 ottobre 2009, nonché la circostanza che il recupero sul fondo delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2022 relativo alla pronuncia della corte dei Conti n. 39/2016 è di € 40.544 in applicazione delle

modalità previste dall'articolo 11 comma 1 lett. f) del d.lgs n. 75 del 25 maggio 2017.

Preso atto, infine, del decreto del Presidente della Provincia n. 218 del 22 dicembre 2022 di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto definitivo;

Le parti si sono riunite per sottoscrivere il presente contratto collettivo integrativo per il triennio 2022-2024 e per l'integrazione e la ripartizione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022.

## **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Articolo 1**

#### **Premessa**

Il contenuto della premessa forma parte integrante del presente atto.

### **Articolo 2**

#### **Ambito di applicazione e vigenza del contratto**

Il presente contratto integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale. L'accordo è stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli articoli 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21 maggio 2018 e sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti che si applicano dal giorno successivo la sua sottoscrizione ovvero dalla data, ove presente, indicata negli specifici articoli disciplinanti l'applicazione dei vari istituti, ha durata triennale dal 01-01.2022 al 31.12.2024 salvo:

- nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino gli istituti disciplinati dal presente contratto.
- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

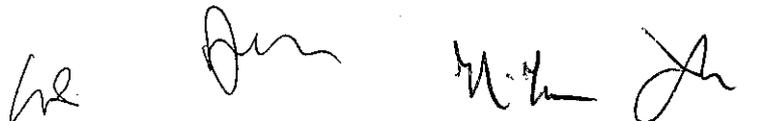
Il presente contratto conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI o sino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente accordo.

Per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del presente contratto o non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL e CCI.

### **Articolo 3**

#### **Revisione del contratto e verifica della sua attuazione**

Le Parti concordano di aggiornare il presente contratto decentrato qualora, in conseguenza di interventi normativi, quali l'adeguamento del limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.L. 75/2017 previsto dal DM 11.1.2022 e la sottoscrizione del CCNL 2019-2021, le risorse disponibili o il loro



utilizzo dovessero subire modifiche di rilievo.

Le Parti verificheranno la corretta attuazione del presente contratto esaminando, entro il mese di giugno di ciascun anno, la rendicontazione di quanto in esso previsto (articolo 8, comma 7, del CCNL 21 maggio 2018).

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, si applicano gli istituti previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

## **TITOLO II – RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE E DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

### **Articolo 4**

#### **Risorse per la retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa**

**(Articoli 15 - 67 - 7, comma 4 lettere u) e v) - CCNL 2016-2018)**

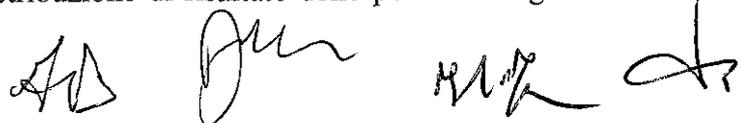
Sulla base della nuova area delle posizioni organizzative in corso di definizione, le risorse annuali di cui all'articolo 15 del CCNL 2016-2018 necessarie per la retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa ammontano ad € 109.411. Per l'anno 2022 si stabilisce un incremento di € 14.612, rispetto alla somma destinata a tale fine nell'anno 2020, per l'anno 2023 occorre un ulteriore incremento di € 1.178. Tale incremento è necessario per garantire il funzionamento a regime dell'intera area delle posizioni organizzative definita dal nuovo riassetto organizzativo dell'Ente.

La quota da destinare alla retribuzione di risultato è pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste.

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e ad essi assegnati.

La quantificazione della distribuzione di risultato individuale è proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di posizione organizzativa quale performance individuale, performance organizzativa e fattore comportamentale. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Eventuali risparmi conseguenti alla riduzione dell'ammontare della retribuzione di posizione derivanti, ad esempio, dal riproporzionamento delle ore lavorate presso l'Ente o di risultato, derivati, ad esempio, dalla correlazione con i compensi previsti da disposizioni di legge, potranno essere utilizzati esclusivamente per incrementare la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative



nell'anno in cui si sono determinati, in proporzione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione. In ogni caso, eventuali risparmi derivanti da somme non corrisposte per mancato raggiungimento del risultato o derivanti dalle trattenute previste dalla legge non potranno essere utilizzate e andranno in economia.

### **Articolo 5**

#### **Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e altri compensi e incentivi**

**(Articolo 7 comma 4 lettera j) - CCNL 2016-2018)**

Qualora un titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità abbia beneficiato nell'anno di riferimento dell'erogazione di incentivi e/o compensi, si disciplina la correlazione tra tali incentivi e compensi corrisposti e la retribuzione di risultato nel modo seguente:

- se gli incentivi e/o i compensi erogati nel corso dell'anno raggiungono un importo pari alla retribuzione di risultato, questa viene ridotta della metà;
- se gli incentivi o i compensi erogati nel corso dell'anno raggiungono un importo pari al doppio della retribuzione di risultato, questa non viene erogata.

### **Articolo 6**

#### **Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di categoria B**

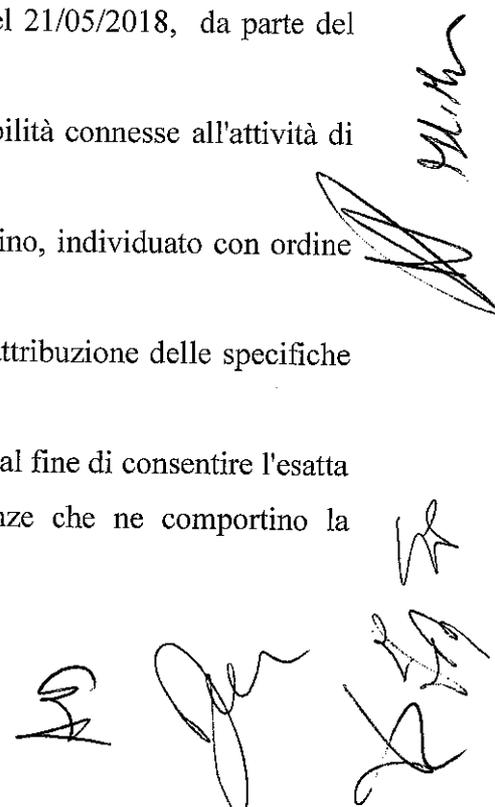
**(Articolo 70-quinquies - CCNL 2016-2018)**

Si confermano per l'anno 2022 i compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, previsti ai sensi dell'articolo 70-quinquies del CCNL del 21/05/2018, da parte del personale inquadrato nella categoria "B" sono i seguenti:

- compenso pari ad € 500 annui lordi per le specifiche responsabilità connesse all'attività di coordinamento di squadre di personale (capi cantonieri);
- compenso pari ad € 500 annui lordi al responsabile del magazzino, individuato con ordine scritto del Dirigente competente.

I suddetti compensi saranno erogati a decorrere dalla data di effettiva attribuzione delle specifiche responsabilità.

Il compenso verrà liquidato a saldo nei primi mesi dell'anno successivo al fine di consentire l'esatta quantificazione dell'importo dovuto in relazione alle eventuali assenze che ne comportino la riduzione.



## Articolo 7

### **Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di categoria C e D (Articolo 70-quinquies - CCNL 2016-2018)**

Si conferma per l'anno 2022 la possibilità di attribuire compensi al personale appartenente alle categorie "C" e "D", per remunerare l'assunzione di particolari e specifiche responsabilità, ai sensi dell'articolo 70-quinquies del CCNL del 21/05/2018.

Il compenso non può essere riconosciuto per il solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo professionale del dipendente, ma deve premiare chi è maggiormente soggetto a specifiche responsabilità connesse all'attività svolta, caratterizzata da contenuti particolarmente significativi e qualificanti, tale da rendere strategica la specifica posizione in relazione al Settore di appartenenza.

Il compenso non può essere erogato al personale della categoria D, quando lo stesso sia già incaricato della titolarità di posizione organizzativa.

I compensi devono essere erogati a decorrere dalla data di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità, attestata dal Dirigente.

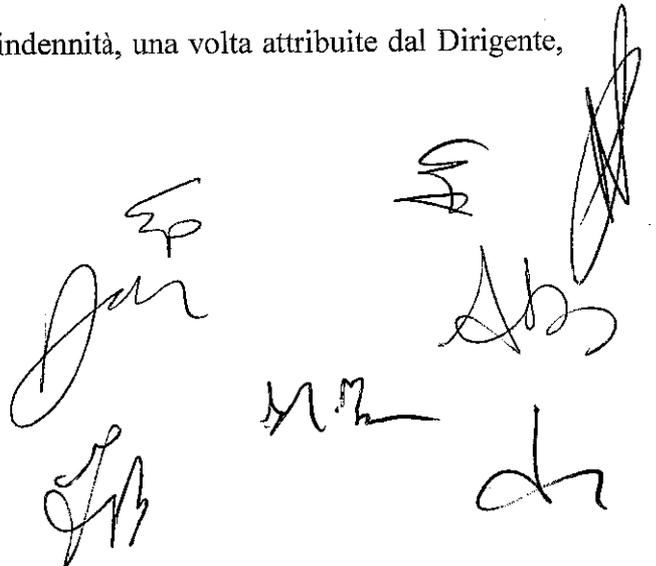
La proposta di conferimento delle indennità per le specifiche responsabilità deve essere formulata dai singoli Dirigenti e presentata al Direttore Generale, articolata in ordine alle motivazioni e al compenso, sulla base di due livelli di complessità: medio-basso 1.500 euro, alto 3.000 euro.

Si prende atto che, sulla base dei conferimenti per specifiche responsabilità attribuite dai Dirigenti per l'anno 2022 a n. 22 dipendenti, la somma a valere sul Fondo per le risorse decentrate 2022 ammonta ad € 31.801.

Le somme residue derivanti da eventuale mancata attribuzione di specifiche responsabilità saranno destinate ai premi correlati alla performance.

Il compenso verrà liquidato a saldo nei primi mesi dell'anno successivo al fine di consentire l'esatta quantificazione dell'importo dovuto in relazione alle eventuali assenze che ne comportino la riduzione.

Le parti concordano che, a partire dall'anno 2023, tali indennità, una volta attribuite dal Dirigente, vengano liquidate mensilmente.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below.

## Articolo 8

### Premi correlati alla performance

(Articolo 68 comma 2 – CCNL 2016-2018)

Si prevede di destinare quanto residua nel fondo al pagamento dei premi correlati alla performance. L'importo deve essere determinato nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 68, comma 3, del CCNL del 21/5/2018. Ciascun dipendente partecipa agli obiettivi previsti nel Piano delle Performance assegnati individualmente o all'unità organizzativa di appartenenza.

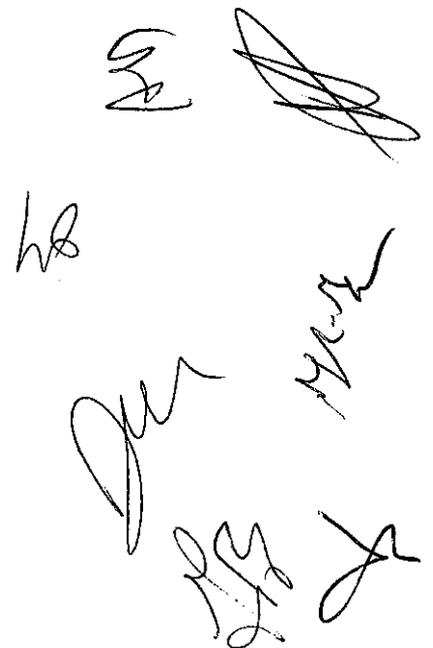
Nel caso di modifiche del dirigente valutatore nel corso del periodo di valutazione, saranno redatte più schede dai dirigenti presso i quali il dipendente ha prestato servizio ed il punteggio finale sarà la media dei punteggi dei singoli dirigenti calcolati in proporzione ai mesi di assegnazione del dipendente.

Nel caso di assegnazione temporanea di dipendenti presso altri enti, la valutazione sarà fatta dal dirigente dell'altro ente presso il quale presta servizio il dipendente, con assegnazione di un obiettivo specifico. Nel caso di assegnazione in corso d'anno si applica quanto previsto al periodo precedente.

I dipendenti ai quali sia stato conferito l'incarico di posizione organizzativa per almeno sei mesi nell'anno solare, non accedono all'istituto della produttività. I due istituti contrattuali non possono comunque essere previsti per lo stesso periodo.

Al 10% del personale risultante più meritevole in ogni settore, in esito alla valutazione effettuata, è attribuito un trattamento accessorio maggiorato del 30% rispetto al trattamento accessorio medio (articolo 69 commi 2 e 3 del CCNL 21/05/2018).

I dipendenti saranno valutati sulla base della seguente scheda di valutazione:



Handwritten signatures and initials, including 'hb', 'per', 'M...', and several other illegible marks.

**PROVINCIA DI SAVONA**  
**SCHEDA DI VALUTAZIONE**  
**PER L'EROGAZIONE DEGLI INCENTIVI DI PRODUTTIVITA'**  
**PERIODO DI VALUTAZIONE - ANNO 2022**

SETTORE \_\_\_\_\_

VALUTATORE DIRIGENTE \_\_\_\_\_

<b>COGNOME E NOME</b>	
-----------------------	--

SEZIONE I - COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI		Punteggio attribuito (massimo attribuibile 100)
1	GESTIONE DEL PROPRIO LAVORO	
2	CAPACITA' DI LAVORARE IN GRUPPO	
3	AUTOSVILUPPO	
<b>TOTALE</b>		

SEZIONE II - CONTRIBUTO OFFERTO ALLA PERFORMANCE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA		Punteggio attribuito (massimo attribuibile 100)
1	QUALITA' ED ACCURATEZZA DEL LAVORO SVOLTO	
2	CONTINUITA' ED AFFIDABILITA' OPERATIVA	
3	CAPACITA' PROPOSITIVA	
4	EFFICIENZA	
<b>TOTALE</b>		

SEZIONE III - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI		Punteggio attribuito (massimo attribuibile 100)
1	RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI GRUPPO O INDIVIDUALI	
<b>TOTALE</b>		

<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO (SOMMA DEI PUNTEGGI ATTRIBUITI / 8) (arrotondato all'unità) (*)</b>	
--	--

(\*) Punteggio inferiore o uguale a 50 = **prestazione non adeguata**

FIRMA DEL VALUTATORE \_\_\_\_\_

DATA \_\_\_\_\_

FIRMA DEL DIPENDENTE (PER PRESA VISIONE) \_\_\_\_\_

DATA \_\_\_\_\_

Riproduzione del documento .  
Protocollo n. 0060812/2022 del 23/12/2022

Il compenso spettante al singolo dipendente è definito in funzione del punteggio assegnato e considerato il tempo lavorato.

Non verrà assegnato alcun compenso nel caso di punteggio attribuito inferiore o uguale a 50.

L'incentivo è corrisposto in unica soluzione, entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello a cui si riferisce la valutazione; ne sono destinatari i dipendenti in servizio per almeno novanta giorni nell'anno considerato al netto di tutte le assenze previste dalla vigente normativa ad eccezione, oltre che delle ferie, delle seguenti assenze equiparate al servizio: astensione anticipata per gravidanza; congedi per maternità o paternità; permessi e distacchi sindacali; congedi dovuti ad infortuni sul lavoro; congedi dovuti a malattia per causa di lavoro; permessi per cariche elettive.

La quota individualmente percepibile è comunque proporzionata, al periodo di servizio (assunzioni e cessazioni in corso d'anno, aspettative, assenze superiori ai 30 giorni consecutivi, fatte salve le tipologie di assenza sopra indicate). Inoltre, la quota deriva dalla effettiva partecipazione, quantitativa e qualitativa, del dipendente stesso al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso.

Ai sensi dell'articolo 71, comma 1, del decreto legge n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008, si procederà comunque alla decurtazione dei primi dieci giorni di malattia per ogni episodio morboso ed i relativi risparmi non potranno essere riutilizzati e costituiranno economia di spesa.

L'eventuale comminazione di sanzioni disciplinari determina una riduzione del premio incentivante secondo la gravità dell'infrazione commessa, avuto riguardo anche a episodi di recidiva, secondo le seguenti indicazioni: 10% nel caso di rimprovero scritto; 20% nel caso di multa; 30% nel caso di sospensione. Le percentuali di riduzione si cumulano in caso di pluralità di sanzioni. In caso di licenziamento non si dà luogo a corresponsione dell'incentivo.

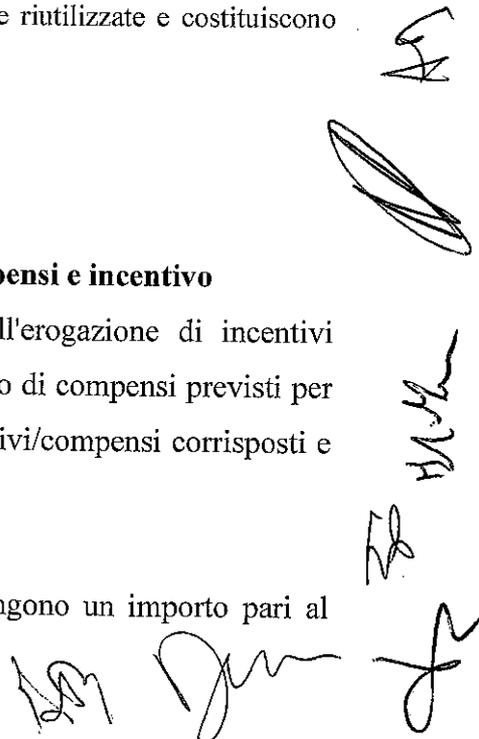
Le somme non corrisposte a causa di sanzioni disciplinari non possono essere riutilizzate e costituiscono economia di spesa.

## Articolo 9

### Correlazione tra premi relativi alla performance e altri compensi e incentivo

Qualora un dipendente abbia beneficiato nell'anno di riferimento dell'erogazione di incentivi progettazione, incentivi di pianificazione, incentivi per funzioni tecniche o di compensi previsti per i professionisti legali dell'Ente, si disciplina la correlazione tra tali incentivi/compensi corrisposti e il compenso per premi correlati alla performance nel modo seguente:

- se gli incentivi o i compensi erogati nel corso dell'anno raggiungono un importo pari al



doppio della produttività, questa viene dimezzata.

## Articolo 10

### Disciplina dell'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro

#### (Articolo 70-bis – CCNL 2016-2018)

Sono confermate per l'anno 2022 le seguenti categorie di personale cui corrispondere un'unica "indennità condizioni di lavoro" di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21/05/2018 destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, nonché implicanti il maneggio di valori:

- i collaboratori di accoglienza che svolgono un'attività che risulta essere disagiata per l'articolazione oraria del servizio prestato;
- gli autisti e i dipendenti assegnati ad altri settori che, in caso di necessità, effettuano il medesimo servizio, che svolgono un'attività che risulta essere disagiata in merito a orari e a disponibilità necessaria al di fuori delle normali fasce di servizio;
- i collaboratori tecnici del servizio viabilità per lo svolgimento di attività esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute
- i collaboratori tecnici del servizio viabilità che svolgono anche un'attività che risulta essere disagiata conseguente alla flessibilità oraria per interventi non programmati;
- gli addetti al magazzino che abitualmente svolgono movimentazione manuale dei carichi;
- l'agente contabile dell'Ente o suo sostituto per lo svolgimento di attività implicanti il maneggio valori;

Sono, altresì, confermati per l'anno 2022 i valori giornalieri dell'indennità condizioni di lavoro determinati nel CCI del 18 dicembre 2019 e precisamente:

- collaboratori di accoglienza: € 1,42
- autisti: € 6,61
- dipendenti assegnati ad altri settori che, in caso di necessità, effettuano il medesimo servizio degli autisti: € 5,20
- collaboratori tecnici del servizio viabilità per lo svolgimento di attività esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute € 1,42
- collaboratori tecnici del servizio viabilità per lo svolgimento di attività esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute e che svolgono anche un'attività che risulta essere disagiata conseguente alla flessibilità oraria per interventi non programmati € 6,15
- addetti al magazzino € 1,42
- Agente contabile dell'Ente o suo sostituto: € 1,55

AS

AS

AS

AS

AS

Come previsto dall'articolo 70-bis, comma 2 del CCNL 21/5/2018 l'indennità condizioni di lavoro è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività sopra indicate.

### **Articolo 11**

#### **Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

**(Articoli 67, comma 3 e 68, comma 2, lettera g) – CCNL 2016-2018)**

Sono previste le indennità stabilite dall'articolo 67, comma 3, e dall'articolo 68, comma 2, lettera g) del CCNL 21/5/2018. In particolare si tratta dell'erogazione degli incentivi previsti da disposizione di legge in favore del personale adibito a specifiche attività: incentivi previsti dal Codice degli appalti e compensi professionali per avvocatura interna.

### **Articolo 12**

#### **Costituzione e utilizzo del fondo**

**(Articoli 67 e 68 – CCNL 2016-2018)**

Le parti danno atto che la costituzione del fondo per l'anno 2022 sarà effettuata con atto del Direttore Generale sulla base degli indirizzi formulati dal Presidente della Provincia con proprio decreto n.137 del 25 giugno 2021 e di quanto stabilito con la contrattazione avvenuta in data odierna.

Come previsto dall'art. 67 comma 3 lett. h) e comma 4, poiché nel bilancio dell'Ente ne sussiste la relativa capacità di spesa, derivante da economie di spesa dovute sia al differimento delle assunzioni in ragione degli iter concorsuali gravati anche dalle misure anti Covid-19 oltre che da aspettative non retribuite richieste dal personale, le parti concordano di integrare la parte variabile del Fondo di € 66.914 nei limiti dell'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997 (pari a € 89.700,74)

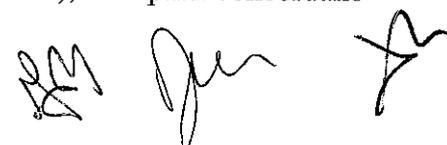
Il fondo 2022, suddiviso in parte stabile e parte variabile, risulta ripartito come indicato nelle tabelle allegate quale parte integrante e sostanziale al presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

### **Articolo 13**

#### **Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**

**(Articolo 16 – CCNL 2016-2018)**

Premesso che l'art. 13, comma 4, del CCNL 2019-2021, prevede che le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale di cui all'art. 13, comma 1 (1°giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019-2021), le parti concordano



che per l'anno 2022 le progressioni orizzontali siano attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti con contratto a tempo indeterminato in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale rilevate dal Sistema di valutazione vigente nel rispetto degli indirizzi normativi che prevedono che la percentuale fra coloro che otterranno la promozione di carriera debba essere minore o uguale al 50% degli aventi diritto.

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 ventiquattro mesi.

L'importo annuale delle progressioni economiche aventi decorrenza 1° gennaio 2022 è determinato in euro 18.840,77 e verranno attribuite a 20 dipendenti (50% degli aventi diritto) secondo i seguenti criteri di selezione:

- permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi alla data di decorrenza della progressione;
- —determinazione di graduatorie suddivise per Settore formate sulla base dei valori medi riportati in sede di valutazione della performance negli ultimi tre anni;
- determinazione residuale di un'unica graduatoria, di tutti i soggetti esclusi per applicazione di arrotondamento per difetto nel settore/categoria di appartenenza;
- precedenza, a parità di punteggio, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica e in caso di ulteriore parità, al più anziano di età;
- le graduatorie avranno la validità sino al 31 dicembre 2022.

Riproduzione del documento .  
Protocollo n. 0060812/2022 del 23/12/2022

Per la delegazione sindacale  
*Le Organizzazioni territoriali*

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

CSE FLPL

La RSU

Per la delegazione di parte pubblica

X *Il Presidente della delegazione trattante*



COSTITUZIONE

Limite calcolato ai sensi art. 23 d.lgs. 75/2017

752.988,00

**FONDI DI FINANZIAMENTO STABILI**

**ART. 67 COMMA 1 e 2 CCNL 2016-2018**

ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016-2018	Importo consolidato	737.211,00
ART. 67 COMMA 2 LETT. C) CCNL 2016-2018	Ad personam cessati 2018	7.884,00
	Ad personam cessati 2019	20.877,00
	Ad personam cessati 2020	13.619,32
	Ad personam cessati 2021	1.773,48
ART. 67 COMMA 2 lett. a) CCNL 2016-2018	€ 83,20 per le unità di personale in servizio al 31.12.2015 (esclusi Centri per l'impiego e la Polizia Provinciale) (p.time rapportati uomo/anno solo per i posti in dotazione organica gli altri tempo pieno)	14.893,00
ART. 67 COMMA 2 lett. b) CCNL 2016-2018	Importo per differenziali di progressione economica CCNL 2016-2018 (dipendenti in servizio 1.1.2019)	15.356,66
	decurtazione per passaggio dipendenti Centri per l'impiego presso la Regione Liguria dal 1° luglio 2018	-66.914,00
	<b>TOTALE</b>	<b>744.700,46</b>
	decurtazione per rispetto dei limiti di cui all'art. 23 D.Lgs 75/2017	-165.474,78
	<b>TOTALE RISORSE STABILI 2022</b>	<b>579.225,68</b>

**FONDI DI FINANZIAMENTO VARIABILI**

**Art. 67 COMMA 3 CCNL 2016-2018**

lett. e)	risparmi straordinario anno 2021	27.202,57
lett. d)	ad personam cessati anno 2021 (tratto risparmio anno 2021)	484,41
lett. h)	nei limiti 1.2 monte salari 1997 (€ 89.700,74)	66.914,00
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI 2021</b>	<b>94.600,98</b>

**TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE**

673.826,66

**RISORSE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO - POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

**ART. 15, COMMA 5, CCNL 2016-2018**

ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016-2018	Risorse per posizione e risultato ANNO 2017	85.800,00
	Incremento risorse per posizione e risultato (art. 7 comma 4 lett. n))	23.611,00
	Totale risorse posizioni organizzative	109.411,00

Am

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

W.F.

SS

AM



UTILIZZO STABILE

FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI		UTILIZZO RISORSE STABILI	
ART. 67 COMMA 1 e 2 CCNL 2016-2018			
ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016-2018	Importo consolidato	737.211,00	Articolo 68 comma 1 - CCNL 2016-2018 - Fondo per le progressioni orizzontali storiche
ART. 67 COMMA 2 LETT. C) CCNL 2016-2018	Ad personam cessati 2018	7.884,00	progressioni orizzontali a valere sull'anno 2022 (20 unità)
	Ad personam cessati 2019	20.877,00	differenziali di progressione economica
	Ad personam cessati 2020	13.619,32	Articolo 68 comma 1 - CCNL 2016-2018 - Indennità di comparto
	Ad personam cessati 2021	1.773,48	indennità ex Q.F. VIII
	€ 83,20 per le unità di personale in servizio al 31.12.2015 (esclusi Centri per l'impiego e la Polizia Provinciale) riportati ad unità i p. fin previsti dalla dotazione organica	14.893,00	recupero Corte dei Conti - pronuncia n. 39/2016
ART. 67 COMMA 2 lett. a) CCNL 2016-2018	importo per differenziali di progressione economica CCNL 2016-2018	15.356,66	TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI
ART. 67 COMMA 2 lett. b) CCNL 2016-2018	decurtazione per passaggio dipendenti Centri per l'impiego presso la Regione Liguria dal 1° luglio 2018	-66.914,00	€ 478.043
	TOTALE	744.700,46	residuo fondo stabile
	decurtazione per rispetto limiti (art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017)	-165.474,78	€ 101.183
	TOTAL RISORSE STABILI ANNO 2021	579.225,68	

FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	
ART. 15 COMMA 5 CCNL 2016-2018	€ 85.800
Risorse destinate PO anno 2017	€ 23.611
Incremento articolo 7 c. 4 lettera u)	

UTILIZZO FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	
Indennità di posizione	€ 92.999
Indennità di risultato	€ 16.412

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Large handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



UTILIZZO VARIABILE

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI		UTILIZZO VARIABILI	
ART. 67 COMMA 3, LETTERE D) E) CCNL 2016-2018		Art. 68 comma 2 lettera c) - Indennità condizioni di lavoro ex art. 70 bis CCNL 2016-2018	€ 45.000
Risparmi straordinario anno 2021	27.202,57	Art. 68 comma 2 lett. d) lavorato fest.	€ 1.000
Risparmi anzianità personale cessato anno 2018 - rateo 2019	484,41	Art. 68 comma 2 lett. e) - Particolari responsabilità art. 70 quinquies CCNL 2016-2018	€ 31.801
nei limiti l.2. monte salari 1997 (€ 89.700,74)	€ 66.914	TOTALE UTILIZZO	€ 77.801
TOTALE RISORSE VARIABILI 2021	94.600,98		
RESIDUO RISORSE DA FONDO STABILE	101.183,17		
TOTALE RISORSE A DISPOSIZIONE	195.784,15		
TOTALE RISORSE DA CONTRATTARE	117.983,15		

AM

AM

