



## IPOTESI

### AMAP

#### **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Personale non dirigente**

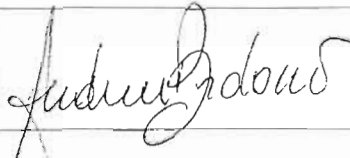



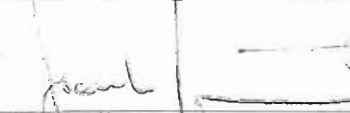

Periodo

2023 - 2025

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten initials]*  
*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

In data 12/12/2023 viene sottoscritta l'ipotesi del Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente AMAP - parte normativa e parte economica 2023-2025 e Fondo risorse decentrate per l'annualità 2023 dalle parti negoziali come di seguito composte:

Delegazione trattante di parte pubblica	Nominativi	Firma
Presidente	Andrea Bordoni	
Delegazione trattante di parte sindacale	Nominativi	Firma
FP CGIL	Simone Morbidoni	
CISL FP	Giovanni Cavezza	
UIL FPL	Antonella Lista	
RSA	Giovanni Abate	
RSA	Gianluca Ferroni	
RSA	Fabio Onofri	

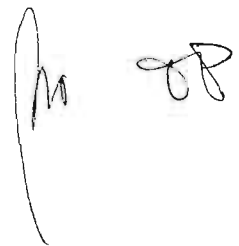


Articolo 13 - Indennità per specifiche responsabilità	pag. 17
Articolo 14 - Disposizioni applicative nell'erogazione e cumulabilità delle indennità di cui agli articoli 11-12	pag. 21
Articolo 15 - Monitoraggio annuale dell'erogazione delle indennità	pag. 22
Articolo 16 - Ulteriori disposizioni in materia di indennità	pag. 22
Articolo 17 -Orario multiperiodale	pag. 23
Articolo 18 - Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree	pag. 23
Articolo 19 - Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni tra le aree	pag. 27
Articolo 20 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore	pag. 27
Articolo 21 - Welfare integrativo	pag. 27
Articolo 22 - Lavoro agile	pag. 27
Articolo 23 - Risorse e criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa	pag. 28

## **ARTICOLO 1**

### **Campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale del comparto ruolo Amap con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con rapporto di lavoro a tempo determinato o assunto con altre forme contrattuali flessibili (a carico delle specifiche risorse), compreso il personale regionale a tempo indeterminato assegnato temporaneamente e funzionalmente alle Agenzie regionali quali AMAP (Agenzia per l'Innovazione nel settore Agroalimentare e della Pesca "Marche Agricoltura Pesca.



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON  
DIRIGENTE DELL'AMAP  
TRIENNIO 2023-2025**

Il presente contratto integrativo costituisce l'accordo economico e giuridico stipulato tra l'Amap, rappresentata dalla Delegazione trattante di parte datoriale, e la RSA e le Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL triennio 2019-2021, rappresentate dalla Delegazione trattante di parte sindacale, nei limiti e per gli effetti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il CDI si articola nei temi che seguono:

Articolo 1 – Campo di applicazione	pag. 4
Articolo 2 – Durata	pag. 5
Articolo 3 – Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del contratto decentrato integrativo	pag. 5
Articolo 4 – Relazioni sindacali	pag. 5
Articolo 5 – Assemblee	pag. 8
Articolo 6 – Classificazione personale	pag. 9
Articolo 7 – Criteri generali per gli incarichi di Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione	pag. 9
Articolo 8 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	pag.11
Articolo 9 – Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'articolo 81, comma 4, del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022	pag. 13
Articolo 10- Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	pag. 13
Articolo 11 - Componenti salario accessorio derivanti da risorse extrabilancio regionale, anche previste in deroga ai regimi vincolistici da specifiche disposizioni di legge, e finalizzate espressamente a nuove assunzioni o correlate allo svolgimento di mansioni suppletive	pag. 14
Articolo 12 - Indennità condizioni di lavoro	pag.15

## ARTICOLO 2

### Durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale e decorre dal 1<sup>^</sup> gennaio 2023 fino al 31 dicembre 2025, salvo che non ne sia data disdetta da una delle parti a mezzo posta elettronica certificata. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non saranno sostituite dal successivo contratto collettivo integrativo da stipularsi nella sua interezza tra le delegazioni trattanti, considerando tutti gli istituti contrattuali demandati alla stessa contrattazione.
2. Limitatamente ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il contratto ha una durata annuale.  
In caso di rinnovo del contratto collettivo nazionale o nel caso siano stipulate intese o accordi a livello nazionale anche correttivi e/o integrativi delle vigenti disposizioni contrattuali le parti si impegnano ad incontrarsi entro un mese dalla relativa sottoscrizione per la revisione del presente contratto decentrato integrativo (di seguito CCDI).
3. Il presente CCDI disapplica tutte le precedenti disposizioni contrattuali integrative in contrasto con le previsioni dello stesso e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, per le materie non disciplinate dal presente contratto le parti rinviando agli accordi precedentemente sottoscritti.

## ARTICOLO 3

### Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del contratto decentrato integrativo

1. In seguito alla stipula del presente contratto collettivo decentrato integrativo, le parti si incontrano periodicamente, di norma, con cadenza semestrale e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici riportati nel presente contratto.

## ARTICOLO 4

### Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
  - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini, con gli interessi dei lavoratori;
  - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
  - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale nonché processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
  - si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro;

- le clausole degli Accordi sindacali integrativi possono essere oggetto di interpretazione autentica anche su richiesta di uno dei soggetti individuati nel secondo periodo della lettera c) (contrattazione collettiva integrativa) delle parti qualora insorgano controversie sulla sua interpretazione. Le procedure di interpretazione autentica hanno le medesime caratteristiche e tempistiche previste per la stipula del presente contratto decentrato integrativo. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica, da concludersi entro 30 (trenta) giorni dal primo incontro, sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa. Nel caso in cui le parti non definiscano consensualmente l'interpretazione si applicano le norme generali previste dalla normativa sul rapporto di lavoro;
  - alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni si articolano nei seguenti modelli relazionali:
- a) partecipazione, a sua volta distinta in:
    - a.1) informazione;
    - a.2) confronto;
    - a.3) organismi paritetici di partecipazione;
  - b) contrattazione collettiva integrativa.

#### a.1) Informazione

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione ai soggetti sindacali: di dati, elementi conoscitivi, deliberazioni di Giunta, decreti dirigenziali concernenti l'organizzazione del lavoro da parte dell'Ente, con la finalità di consentire la conoscenza degli argomenti trattati e di esaminarli.

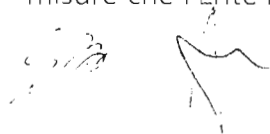
Il materiale verrà fornito dalla parte pubblica con almeno cinque giorni di anticipo rispetto alla convocazione.

Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali si prevede il confronto (art.5 CCNL 16.11.2022) o la contrattazione integrativa (art. 7 CCNL 16.11.2022), costituendo presupposto per la loro attivazione.

Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici, il Piano triennale del fabbisogno di personale e ogni altro atto per il quale la legge prevede diritto di informativa da rendersi 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

#### a.2) Confronto

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Ente intende adottare.



Il confronto si avvia mediante l'invio preventivo ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, Ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi sia congiuntamente che disgiuntamente. L'incontro può anche essere proposto dall'Ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Le parti si incontrano comunque non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo. Sono oggetto di confronto tutte le materie annoverate al comma 3 dell'articolo 5 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

b) Contrattazione collettiva integrativa

La **contrattazione collettiva integrativa** è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti nel rispetto delle previsioni del CCNL. Le clausole del presente contratto decentrato integrativo possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche anche a richiesta di una delle parti.

La *contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, tra la delegazione sindacale, formata dai seguenti soggetti:*

- RSU/RSA;
- Rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatari del CCNL, e la delegazione di parte datoriale.

Sono oggetto di trattazione integrativa le materie annoverate al comma 4 dell'articolo 7 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

Tempi, procedure e modalità di svolgimento della trattazione decentrata integrativa a livello territoriale:

L'Ente provvede a costituire la delegazione datoriale successivamente alla stipulazione del CCNL 2019-2021 e comunque prima della presentazione della piattaforma del CDI. L'Ente convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme concordando possibilmente la data e l'orario degli incontri.

La sessione negoziale annuale va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce la costituzione del Fondo risorse decentrate quale atto propedeutico ed imprescindibile per lo svolgimento della trattazione integrativa e della trattazione annuale sulla ripartizione delle risorse decentrate.

Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie oggetto di

contrattazione di cui al comma 5 dell'articolo 8 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui al comma 6, articolo 8 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 e il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento previsti dalle Clausole di raffreddamento, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.

Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

c) Organismo paritetico per l'innovazione

L'Organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Ente.

L'Organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa. Si rimanda all'articolo 6 del CCNL 2019-2021 per ogni altra competenza specifica dell'Organismo.

All'Organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL o di gruppi di lavoratori. In tali casi l'Organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3 lett. c) del medesimo CCNL.

Costituiscono, inoltre, oggetto di informazione preventiva, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'Ente, in assenza di trasferimento del personale.

Nell'ambito dell'Amap si procederà alla costituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione.

**ARTICOLO 5**  
**Assemblee**

1. La R.S.U./RSA e le OO.SS. a norma dell'art. 4 del C.C.N.Q. del 04.12.2017 e ss.mm.ii. indicano le assemblee dei lavoratori in modo congiunto o disgiunto.



2. Le assemblee possono essere convocate a livello di ente, di area professionale, di settore, a livello di unità organizzativa.
3. Nel caso di indizione di assemblee da parte della R.S.U. la convocazione deve essere preventivamente comunicata al coordinatore ove esistente, negli altri casi agli altri componenti della R.S.U.
4. Il limite di fruizione individuale del singolo dipendente è di 12 ore annuali, considerate a tutti gli effetti orario di servizio.
5. Il personale è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario alla partecipazione dei lavori dell'assemblea.
6. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee nelle unità operative interessate deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto dai singoli accordi di comparto o area.
8. La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'amministrazione, nella persona del Dirigente responsabile del livello organizzativo interessato dall'assemblea, con almeno 3 giorni di anticipo, 2 giorni nel caso si debba trattare di fatti indifferibili ed urgenti e deve contenere la data, il luogo e l'orario dell'assemblea stessa e l'ordine del giorno.
9. L'amministrazione, qualora non siano disponibili i locali individuati, mette a disposizione un luogo idoneo per lo svolgimento dell'assemblea medesima, e cura l'informazione immediata agli utenti sugli eventuali disagi che ne possono derivare.

## ARTICOLO 6

### Classificazione del personale

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
  - a. Area degli Operatori;
  - b. Area degli Operatori esperti;
  - c. Area degli Istruttori;
  - d. Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A del CCNL 2022 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

## ARTICOLO 7

### Criteri generali per gli incarichi di Posizione Organizzativa/Elevata Qualificazione

1. Secondo quanto previsto dall'articolo 13, comma 3, del CCNL Funzioni Locali del 16

novembre 2022, gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del Titolo III dello stesso CCNL e cioè alla data del 1° aprile 2023 sono stati, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ e sono rimaste in carica sino alla data del 1° settembre 2023 data di nuova assegnazione delle EQ AMAP.

2. Sino al 31 marzo 2023 restava vigente la disciplina approvata ai sensi del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018.
3. Le parti si danno reciproco atto che è stato effettuato il confronto tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale con l'approvazione del REGOLAMENTO DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE allegato alla Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 34 del 20.07.2023 ai fini della definizione dei criteri per la graduazione, il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), a seguito di specifico confronto sindacale ai sensi dell'articolo 5, comma 3 lettere d) ed e) del CCNL del 16 novembre 2022, triennio 2019/2021 relativo al personale del comparto "Funzioni locali e nel rispetto di quanto previsto dal Capo II "Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione" agli artt. 16, 17, 18, 19 e 20 dello stesso CCNL"
4. Ai fini della retribuzione di risultato, ai sensi dell'art 7 comma 4 lettera v) del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 ed in ottemperanza agli artt. 6 e 7 del sopracitato regolamento, si è previsto che per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato è destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di Elevata Qualificazione.
5. Le parti concordano che la retribuzione di risultato per gli incaricati di EQ è attribuita sulla base dei risultati ottenuti con la performance organizzativa e applicando i criteri stabiliti dal sistema di misurazione e valutazione della performance ed in particolare l'indennità di risultato attribuita a ciascuna Eq dipenderà da :
  - a. Budget disponibile per retribuzione di risultato: B
  - b. Pesatura della Retribuzione di posizione: P
  - c. Punteggio scheda di valutazione : V

Risultato =  $B \times (P \times V) / \text{Somma di } (P \times V)$  calcolata per ciascuna Eq

6. Nel caso di attribuzione di incarico ad interim al lavoratore spetterà una maggiorazione dell'importo dell'indennità di EQ graduata sulla base dell'ulteriore incarico ad interim attribuito così come segue:
  - a. ulteriore incarico di EQ in struttura semplice (si intende per struttura semplice ogni Eq con valore inferiore o uguale a € 10.000) : +15%
  - b. ulteriore incarico di EQ in struttura complessa (si intende per struttura complessa ogni Eq con valore superiore a € 10.000): +17%
  - c. ulteriore incarico di EQ con funzioni delegate: +25%
7. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

## ARTICOLO 8

### Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Con la finalità di attribuire i premi correlati alla performance, nelle more dell'approvazione di un proprio sistema di valutazione, in Amap trova applicazione il Sistema di Misurazione e Valutazione, approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 861 dell'11 luglio 2022 e definito ai sensi di quanto previsto dal Titolo III del d.lgs. 150/2009, per le seguenti finalità:
  - erogazione del trattamento economico accessorio;
  - attribuzione di progressioni all'interno della stessa area o tra aree diverse come definite dall'art. 52, comma 1bis, del d.lgs. 165/2001;
  - individuazione di eventuali gap di competenze e definizione di percorsi formativi specifici;
  - conferimento di incarichi di responsabilità, anche a livello dirigenziale, impiegando la performance individuale come una delle variabili da considerare, ai fini dell'assegnazione dell'incarico.
2. In considerazione degli artt. 7, 8 e 9 del D. Lgs. n. 150/2009, gli elementi di riferimento per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale del personale non dirigenziale della Giunta regionale sono i seguenti:
  - a) Risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati con decreto annuale del dirigente della struttura di appartenenza, adottato entro 30 giorni dall'approvazione del PIAO e in coerenza con gli obiettivi di struttura previsti dallo stesso. Gli obiettivi possono esplicitarsi in:
    - a.1 Obiettivi di struttura o di gruppo: ossia obiettivi della struttura organizzativa di appartenenza o relativi a progetti e processi nei quali sono coinvolti alcuni collaboratori dell'unità organizzativa di appartenenza;
    - a.2 Obiettivi individuali: specificatamente assegnati sulla base delle competenze e delle linee di attività del dipendente;
  - b) Comportamenti: questo elemento attiene al "come" viene svolta la prestazione lavorativa. Il valutatore comunica, sin dalla fase di assegnazione degli obiettivi, mediante la consegna della scheda di valutazione, i comportamenti attesi, in relazione al ruolo ricoperto.
3. Le parti si danno reciproco atto che l'articolo 19 del decreto legislativo n. 150 del 2009 e s.m.i. stabilisce che "alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati". Pertanto, il compenso riservato alla performance organizzativa e individuale viene graduato ed attribuito a ciascun dipendente in relazione all'esito della valutazione finale, sulla base di una specifica griglia che individua 6 diverse fasce di merito, e mediante distribuzione di tutte le risorse finalizzate:

Giudizio	Punteggio conseguito	Fascia di merito
Eccellente	$149 \leq \text{punteggio} \leq 150$	1
Ottimo	$145 \leq \text{punteggio} < 149$	2

Buono	$120 \leq \text{punteggio} < 145$	3
Discreto	$105 \leq \text{punteggio} < 120$	4
Sufficiente	$90 \leq \text{punteggio} < 105$	5
Insufficiente	$\text{punteggio} < 90$	6

4. La corresponsione del trattamento economico correlato al SMVP è effettuata in proporzione al punteggio conseguito nella scheda di valutazione, purché sufficiente, ossia uguale o superiore a 90/150.
5. Con riferimento all'erogazione del trattamento economico accessorio le parti concordano che l'importo da distribuire è pari al rapporto tra le risorse complessivamente rese disponibili nel fondo ed il numero di tutti i/le dipendenti che attingono ad esse, tenuto conto del periodo e della effettiva percentuale lavorativa di ciascun dipendente.
6. L'importo attribuibile al punteggio massimo (150) è dato dal rapporto tra le risorse stanziare nel fondo ed il numero dei/delle dipendenti teorici da liquidare.
7. L'importo da erogare a titolo di performance è direttamente proporzionale al punteggio di valutazione conseguito, indipendentemente dalla categoria contrattuale/Area professionale di inquadramento. In particolare ad ogni punto di valutazione in meno si applica una decurtazione pari allo 0,6% dell'importo come sopra definito. Ai fini della distribuzione dell'intero budget, le eventuali economie, derivanti dall'applicazione del metodo come sopra descritto vengono automaticamente redistribuite con le medesime modalità.
8. La liquidazione ed erogazione dei compensi connessi alla performance organizzativa e individuale sarà effettuata, a fronte di una valutazione sufficiente (quindi almeno pari a 90/150), con i seguenti step:
  - Entro il 31 ottobre dell'anno di competenza una quota in acconto pari al 20% del valore del fondo del medesimo anno o di quello dell'anno precedente, qualora il relativo contratto decentrato integrativo o l'accordo annuale di ripartizione del fondo non sia ancora stato sottoscritto;
  - Entro il 28 febbraio dell'anno successivo una quota in acconto pari al 30% del valore del fondo dell'anno di competenza sulla base della scheda di valutazione acquisita o, nel caso di mancata definizione della stessa, sulla base della valutazione positiva o negativa preventivamente richiesta al relativo dirigente;
  - Entro il 30 aprile dell'anno successivo il saldo.
9. Per quanto attiene gli acconti saranno calcolati sulla base delle risorse specificatamente stanziare nel fondo tenuto conto:
  - delle modifiche delle risorse umane derivanti dai/dalle dipendenti che cesseranno dal servizio nel corso dell'anno e di eventuali assunzioni nel medesimo anno di riferimento;
  - delle modifiche di rapporto di lavoro: part time/full time;
  - delle modifiche della percentuale di servizio conseguente alle assenze dovute a periodi di aspettativa non retribuita o per dottorati di ricerca.
10. Per quanto riguarda, invece, le assenze effettuate per congedi parentali, assistenza ai familiari e malattia non sono oggetto di riduzione d'ufficio.
11. In fase di attribuzione del punteggio non possono costituire elementi di

differenziazione della valutazione le assenze per maternità e paternità obbligatorie, infortunio sul lavoro e malattia professionale.

## ARTICOLO 9

### **Definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'articolo 81, comma 4, del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022**

1. A decorrere dal 1<sup>o</sup> gennaio 2023 la maggiorazione del premio individuale, di cui all'articolo 81 del CCNL del 16.11.2022, spetta al massimo al 10% del personale del comparto, esclusi gli incarichi di EQ (Posizioni Organizzative sino all'avvio del nuovo ordinamento professionale).
2. In attuazione dell'articolo 81, comma 4, del precitato CCNL le parti, nel prendere atto della disposizione di cui all'articolo 5 del presente contratto collettivo decentrato integrativo, concordano di definire la quota di maggiorazione del premio individuale pari al 30 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente.
3. La quota massima di personale a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 3% del personale destinatario del presente istituto contrattuale, in servizio presso ogni singola struttura dirigenziale alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento, e comunque non inferiore ad un dipendente per ogni struttura.
4. Il riconoscimento della maggiorazione spetta ai/alle dipendenti che hanno conseguito un punteggio non inferiore a 148 e deve tenere conto dell'ordine decrescente del punteggio complessivo attribuito a ciascuno. A parità di punteggio prevarrà il giudizio sui seguenti elementi:
  - a) apporto individuale quali-quantitativo;
  - b) flessibilità e impegno dimostrati nello svolgimento dell'attività in relazione alle valutazioni sui comportamenti attesi di cui alla scheda di valutazione vigente.

## ARTICOLO 10

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

1. Per l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21.05.2018 (ancora vigente per quanto previsto all'articolo 79, comma 2, lettera a)) sono stati previsti i compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni e di attività determinati. Detti compensi sono correlati a:
  - a) attività di pianificazione, direzione lavori ecc. ai sensi dell'articolo 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e s.m.i.;
  - b) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della legge 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate. Da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto della sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
2. Le risorse relative ai compensi previsti al comma 1, che trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo delle risorse decentrate e sono distribuite ai/alle dipendenti interessati secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge e da regolamenti interni laddove previsti

2. L'ammontare previsto nel fondo per ciascuna fattispecie è connesso alla sussistenza delle risorse nell'ambito dei capitoli del bilancio regionale specificatamente destinati all'esercizio delle relative funzioni;
3. L'attribuzione e la liquidazione dei compensi è subordinata all'effettivo accantonamento delle relative risorse.
4. Le somme non erogate costituiscono economie e sono trattate secondo la disciplina contrattualmente previsti
5. I compensi di cui al comma 1 sono correlati con quelli derivanti dalla valutazione della performance e dalla valutazione dei risultati raggiunti ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato delle Elevate qualificazioni.
6. Per il personale appartenente all'Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni e per i titolari delle posizioni di EQ, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16 novembre 2022, le seguenti indennità vengono ridotte secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

<i>Incentivi di legge percepiti nell'anno di riferimento</i>	<i>Abbattimento in percentuale della retribuzione di risultato per le EQ ed indennità di categoria D</i>
Sino a 5.000,00 euro	Nessuna riduzione
Da 5.000,01 sino a 7.500,00 euro	5,00%
Da 7.500,01 sino a 10.000,00 euro	10,00%
Oltre 10.000,00	20,00%

#### ARTICOLO 11

#### **Componenti salario accessorio derivanti da risorse extrabilancio regionale, anche previste in deroga ai regimi vincolistici da specifiche disposizioni di legge, e finalizzate espressamente a nuove assunzioni o correlate allo svolgimento di mansioni suppletive**

1. Alle risorse finanziarie connesse alle fattispecie di cui all'articolo 8, si possono aggiungere annualmente le risorse finanziarie, pure previste da specifiche disposizioni di legge, finanziate da soggetti terzi ed espressamente in deroga alla normativa vincolistica in materia di capacità assunzionale e limiti di spesa di personale, finalizzate al pagamento dei trattamenti economici complessivi di personale pubblico per l'esercizio di specifiche funzioni previste sempre dalla legge o finalizzate ad assunzioni con forme contrattuali flessibili. In particolare trattasi di risorse finalizzate al pagamento del trattamento economico accessorio del personale per l'espletamento di funzioni del Servizio Fitosanitario, ai sensi del D.lgs. 19/2021 e finanziato tramite fondi ministeriali, che costituiscono risorse vincolate all'esercizio delle funzioni delegate, risultando il servizio fitosanitario funzione delegata dalla Regione Marche all'Amap ai sensi della L.r. 11/2022.

Tali importi in coerenza con il parere n. 23/SEZAUT/2017/QMIG della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie possono essere esclusi dall'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, come disciplinato dall'art. 23, comma 2 del Dlgs n. 75/2017;

2. Per la finalità di cui all'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL Funzioni Locali del 16

novembre 2022 possono inoltre essere annualmente previste risorse finanziarie aggiuntive, in coerenza con le posizioni assunte dalla magistratura contabile (ex plurimus deliberazione sezione regionale Corte dei Conti Lombardia n. 111/2022/PAR) per la remunerazione di:

- a) componenti del salario accessorio finanziato con risorse extra bilancio regionale finalizzato alle assunzioni a tempo determinato effettuate dopo l'entrata in vigore della legge di conversione del decreto legge n. 104 del 2020 e cioè a decorrere dal 15 ottobre 2020, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 septies dell'articolo 57 dello stesso decreto legge;
  - b) compensi interamente corrisposti a valere su fondi provenienti da fonte esterna che affluiscono al fondo per la contrattazione integrativa solo in modo figurativo, in quanto etero finanziati, finalizzati a remunerare sia lo svolgimento delle funzioni sia il trattamento accessorio del personale regionale a condizione che le funzioni svolte siano connesse a specifici obiettivi di performance inclusi nell'ambito del PIAO di cui all'articolo 6, del decreto legge n. 80 del 2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113 del 2021.
3. L'ammontare previsto nel fondo per ciascuna delle fattispecie disciplinate dal presente articolo è connesso alla sussistenza delle risorse nell'ambito dei capitoli del bilancio regionale specificatamente destinati all'esercizio delle relative funzioni.
  4. L'attribuzione e la liquidazione dei compensi è subordinata all'effettivo accantonamento delle relative risorse.

## ARTICOLO 12

### Indennità condizioni di lavoro

1. In applicazione dell'art. 70-bis del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, nei valori aggiornati dall'articolo 84-bis del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, è corrisposta un'unica indennità per condizioni lavoro destinata a remunerare le attività: disagiate, esposte a rischi e quelle implicanti il maneggio valori, sulla base dei criteri esplicitati ai successivi commi 4 – 5 – 6 – 7 e nei limiti delle somme stanziare a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i valori minimi e massimi giornalieri stabiliti dalla contrattazione nazionale: da Euro 1,00 ad Euro 15,00 ed è definita in sede di contrattazione integrativa sulla base dei criteri di cui all'art. 70 bis comma 3, lettere a) e b), del CCNL del 21 maggio 2018 ovvero: valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente e caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'ente e degli specifici settori di attività.
3. Per **attività disagiate** si intendono le attività **continuative e giornaliere** correlate allo svolgimento dei compiti assegnati in modo prevalente e/o continuativo rispetto ad altre mansioni che potrebbero caratterizzare il profilo professionale; elencate nella **tabella A**.
4. Per attività esposte ai rischi si intendono attività potenzialmente, pericolose o dannose per la salute correlate allo svolgimento dei compiti assegnati in modo prevalente e/o continuativo rispetto ad altre mansioni che potrebbero caratterizzare il profilo professionale; elencate nella **tabella B**

5. Per **maneggio valori** si intendono gli addetti al maneggio dei valori di cassa (denaro, valori bollati e buoni carburante) o che ne gestiscano la custodia. Lo svolgimento di attività implicanti il maneggio di valori comporta la corresponsione di un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Il valore dell'indennità giornaliera viene stabilito così come indicato nella **Tabella C**
6. Il numero max delle giornate indennizzabili nell'anno è pari a 220, per una spesa max indicata per ciascuna attività di cui alla tabella A.

Tabella A

Codice	Attività (individuate con provvedimento dirigenziale)	Indennità giornaliera a Euro/g	Importo max procapite
Tab A 1	<b>Addetti al centralino</b> con almeno 30 derivati. individuato con atto del Direttore, limitatamente ad un addetto per postazione. Il compenso, in presenza di più addetti, è rideterminato proporzionalmente.	1,50/g	€ 330,00
Tab A 2	<b>Addetto ai vivai o aziende agricole sperimentali</b> dell'Amap, appartenente all'area degli Operatori esperti - con orario di lavoro definito dal datore di lavoro in relazione allo svolgimento di particolari attività per uno o più periodi dell'anno anche in maniera difforme rispetto all'orario normale.	1,50/g	€ 330,00
Tab A 3	<b>Addetto agli sportelli ai servizi all'utenza</b> - Personale esposto a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori con flusso di utenza esterna, in relazione ai periodi di effettiva apertura al pubblico connessa a specifiche attività periodiche	1,50/g	€ 330,00
Tab A 7	<b>Addetti ai servizi tecnici regionali per lo svolgimento di verifiche e sopralluoghi</b> espletati in luoghi non raggiungibili con autovetture o in strutture non agibili e per il trasporto o l'utilizzo di specifiche attrezzature, <u>se non diversamente remunerati (num. Max 45 missioni)</u> <b><u>Non cumulabile con l'indennità TAB D N.10 - ADDETTI AGLI ACCERTAMENTI DI NATURA ISPETTIVA</u></b>	12,00/g	€ 540,00 (MAX 45)

Tabella B

Codice	Attività (individuate con provvedimento dirigenziale)	Indennità giornaliera Euro/g	Importo max procapite
Tab B 1	<b>Addetto/a al laboratorio</b> - Rischio chimico e biologico	2,50/g	€ 550
Tab B 2	Addetti alle <b>emergenze/preposti</b> , nominati con decreto del Datore di Lavoro ai sensi dell'art. 18 del D.lgs. 81/2008 come modificato con D.lgs. n. 106/2009, comprese le attività di formazione richieste, nei limiti delle unità richieste dalla normativa. Il presente compenso è valido per il periodo di conferimento dell'incarico	1,50/g cui si somma 1,00/g nel caso di svolgimento di attività da preposto	€ 550,00
Tab B 3	<b>Addetto al Servizio di prevenzione e protezione (ASPP)</b> di cui all'art. 31 del D.lgs. n. 81/2008, come modificato con	2,00/g	€ 440,00



		D.lgs. n. 106/2009, nominato con decreto del Datore di lavoro ed in possesso dei requisiti di cui all'articolo 32 del decreto legislativo n. 81/2008, per lo svolgimento delle attività previste dall'articolo 33 del medesimo decreto legislativo. Il presente compenso è valido per il periodo di conferimento dell'incarico.		
--	--	---	--	--

Tabella C

Codice	Attività (individuate con provvedimento dirigenziale)	Indennità giornaliera Euro/g	Importo max procapite
Tab C 1	Valori fino ad euro 1.000	0	Nessun compenso
Tab C 2	Valori da euro 1.000,01 ad euro 3.000	1,00/g	€ 200,00
Tab C 3	Valori superiori ad euro 3.000	1,50/g	€ 330,00

### ARTICOLO 13

#### Indennità per specifiche responsabilità

- In applicazione dell'articolo 84, comma 1, del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 è corrisposta al personale: Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari non incaricati di EQ (categorie B, C e D non incaricati di P.O., sino all'avvio del nuovo ordinamento professionale) - una indennità per specifiche responsabilità per compensare l'eventuale esercizio di attività di rilevante complessità, tali da implicare una differenziazione significativa di responsabilità, rispetto ai compiti ordinariamente svolti, per un importo non superiore ad € 3.000,00 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 dello stesso CCNL
- La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi, attribuita con atto scritto e specificatamente motivato, deve far riferimento ad incarichi o a responsabilità di procedimento/processi connotati da:
  - autonomia (o gradi di autonomia) operativa nello sviluppo delle attività;
  - complessità delle competenze attribuite;
  - specializzazione richiesta nei compiti affidati;
  - responsabilità in relazione agli obiettivi assegnati ed agli impegni richiesti;
  - responsabilità derivante dal coordinare un gruppo di lavoro;
  - responsabilità che implica la partecipazione a un gruppo qualificato chiamato a compiti specifici e che non possono essere svolti da altri;
  - responsabilità derivante dalla complessità dell'incarico: dal punto di vista relazionale e di contatto con utenti interni ed esterni;
  - responsabilità di processo e/o procedimento.
- In applicazione dei criteri di cui al comma precedente si individuano le seguenti tipologie di attività indennizzabili, per una spesa max indicata per ciascuna attività, così come indicate nella Tabella D.

Tabella D

Codice		Attività (individuate con provvedimento dirigenziale)	Indennità annua
Tab D	1	<b>Collaboratore PIAO</b> (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) di cui all'art. 6 del D.L. 80/2021. Personale Area Funzionari (cat.D)	€ 300,00
	2	<b>Referente informatico</b> aree: Funzionari e elevate qualificazioni <b>Operatori Esperti ed Istruttori (cat. B C D)</b> che svolgono attività di natura tecnica ed una disponibilità di pronto intervento così identificate:	
	2.1	<b>Referente informatico base (dipendenti area operatori esperti e area istruttori)</b> . Per attività di base si intendono: installazioni, manutenzioni ed assistenza tecnica di primo livello nel caso di malfunzionamenti hardware e software (Personal computer e tutte le periferiche ad essi collegate, multifunzioni, rete, installazione degli applicativi necessari per il lavoro degli utenti: Office, Acrobat Reader, ecc.); configurazione schede di rete, Internet, posta elettronica, applicazioni web-based (rilevazione presenze, Paleo, ecc); raccolta e risoluzione delle esigenze di base degli utenti delle strutture; raccordo con la struttura competente in materia dei sistemi informativi per la ricerca di una soluzione; gestione dell'elenco degli apparati informatici in dotazione delle strutture, dell'elenco degli utenti, dell'elenco degli indirizzi IP; controllo delle cartelle di rete assegnate alle strutture ovvero: pulizia dei dati ridondanti e archiviazione in supporti diversi per tutti i dati obsoleti; nonché supporto ai Dirigenti delle strutture nella corretta gestione delle autorizzazioni di accesso a tutte le risorse condivise.	€ 400,00
Tab D	2.2	<b>Referente informatico avanzato (dipendenti area istruttori e funzionari e elevate qualificazioni)</b> . Per attività avanzate si intendono: supporto aggiuntivo ai Dirigenti delle strutture in relazione agli adempimenti previsti dalla normativa; svolgimento di attività che implicano conoscenze particolari legate all'utilizzo di programmi ed applicazioni per la pubblicazione dei contenuti sulla Intranet regionale e sui portali regionali; nell'utilizzo delle funzionalità di content management e collaboration e nei servizi per l'inserimento di file e dati e per la consultazione di informazioni attraverso gli strumenti utilizzati dalla Regione Marche.	€ 500,00
	2.3	<b>Referente informatico specialista (Dipendenti area istruttori e area funzionari e elevate qualificazioni)</b> . Per attività specialistiche si intendono quelle che richiedono capacità di analisi e progettuali con competenze di programmazione o sistemistiche, correlate allo svolgimento di attività di amministratori di sistema di software complessi, nei seguenti ambiti: gestione data Base, Application server, Web server; infrastrutture di rete e di sicurezza perimetrale; procedure di back up; gestione dominio regionale; autenticazione di rete; profilatura degli utenti per gli applicativi e accesso in modalità remota (VPN).	€ 600,00
Tab D	3	<b>Referente attività formativa: (Personale Area Funzionari e elevate qualificazioni)</b> 1 referente per ciascun settore nominato con decreto del Direttore per l'attività di analisi del fabbisogno formativo coerente con le esigenze di sviluppo di ogni Settore. <b>Nel caso in cui si individuasse un unico referente per tutta l'Amap l'importo è incrementato di ulteriori € 100</b>	€ 200,00

Tab D	4	<b>Responsabile del magazzino e Responsabile del deposito merci/automezzi . (Personale Area Operatori Esperti ed Istruttori B – C)</b> , che provvede alla custodia, conservazione, registrazione carico/scarico dei beni mobili di proprietà dell'ente.	€ 300,00
Tab D	5	<b>Addetti alla gestione giuridica, economica, fiscale, contributiva e previdenziale del personale Amap (Personale Area dei funzionari e degli istruttori ( e D)</b> , con funzioni preparatorie, istruttorie ed esecutive che partecipano ai procedimenti connessi alla gestione del rapporto di lavoro e alla predisposizione delle procedure concorsuali.	€ 400,00
Tab D	6	<b>Responsabile</b> dell'esercizio di compiti correlati a specifici obblighi derivanti dall'adozione di specifici atti connessi a <b>scadenze periodiche e non occasionali</b> in corso d'anno, correlati a procedimenti complessi, che prevedono un termine il quale, se non rispettato, comporta decadenze o applicazioni di sanzioni diverse, o rischio di disimpegno automatico specificamente individuati dal dirigente competente, il quale deve indicare la tipologia di scadenza, la fonte normativa che la prevede, il carattere inderogabile della stessa, così come l'insostituibilità del dipendente, nonché il periodo espresso in numeri mesi all'anno, <b>dipendenti delle aree: Operatori Esperti ed Istruttori (B – C)</b> come di seguito indicato:	
	6.1	Scadenze mensili	€ 500,00
	6.2	Scadenze semestrali	€ 300,00
	6.3	Scadenze annuali	€ 100,00
Tab D	7	<b>Dipendenti Area Istruttori (cat. C)</b> che svolgono attività caratterizzate dall'esercizio di competenze di alto livello tecnico specialistico e distintivo, che opera con il supporto di metodologie e strumenti utili a comprendere anticipatamente le problematiche al fine di pianificare in tempo le azioni opportune; che possiede autonomia organizzativa nell'ambito della fase istruttoria di procedimenti particolarmente complessi a rilevanza interna/esterna o nel coordinamento di altro personale o nella conduzione di gruppi di lavoro; che operano nell'ambito della gestione e rendicontazione di risorse finanziarie, utilizzo di applicativi informatici che richiede elevata competenza, o che svolgono la propria attività in strutture complesse con funzioni di indirizzo, esecuzione o controllo. Può esser individuato 1 solo dipendente per settore/direzione (max 3 dipendenti).	€ 800,00
Tab D	8	<b>Responsabile del protocollo informatico</b> , Dipendenti delle aree: Operatori Esperti ed Istruttori (B – C) - PALEO - individuato dal dirigente competente. Per registrazione PALEO si intende <u>l'acquisizione completa</u> del documento ivi compresa la classificazione, la fascicolazione e la trasmissione; diversamente la stessa non potrà essere inserita nel numero complessivo di quelle indennizzabili.	Da 0 a 300 registrazioni nessun compenso -Da 300 a 1000 registrazioni € 200,00 -Da 1000 a 3000 registrazioni € 300,00 - Oltre 3.000 registrazioni € 400,00
Tab D	9	<b>Dipendenti che svolgono le funzioni di Ispettore Fitosanitario ed Agente fitosanitario</b> , ai sensi del decreto legislativo D.lgs. 19/ 2021, individuati dal dirigente competente- <b>Non cumulabile con l'indennità TAB D N.10 – ADDETTI AGLI ACCERTAMENTI DI NATURA ISPETTIVA</b>	€ 555,00
Tab D	10	Addetto agli <b>accertamenti di natura ispettiva - Dipendenti delle aree: Istruttori e Funzionari (C – D)</b> nominati dal dirigente di assegnazione,	€ 15,00 ad

		<p>che comporta la redazione e sottoscrizione del verbale relativo al sopralluogo (effettuato in loco o da remoto), o con attribuzione di potere certificatorio, a cui è correlata specifica responsabilità di prodotto, in aggiunta ai procedimenti e/o processi di lavoro attribuiti. Il compenso viene attribuito fino ad un massimo di 37 attività ispettive</p> <p><b>Non cumulabile con :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b><u>Indennità TAB A 7 - ADDETTI AI SERVIZI TECNICI REGIONALI PER LO SVOLGIMENTO DI VERIFICHE E SOPRALLUOGHI</u></b></li> <li>- <b><u>Indennità TAB D 9 - AGENTI E ISPETTORI FITOSANITARI</u></b></li> </ul>	<p>accertamento max € 555,00 (MAX 37)</p>
Tab D	11	<p><b>Indennità personale area Funzionari non incaricato EQ (cat. D non incaricato EQ.)</b></p> <p>Al fine dell'attribuzione dell'indennità, il dirigente deve valutare la qualità, la quantità e la complessità dei procedimenti e dei processi assegnati al dipendente e ripartire il compenso sulla base delle risorse complessivamente assegnate.</p> <p>Il compenso varia in relazione ai seguenti criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee, anche non comportanti l'adozione dell'atto finale</li> <li>• responsabilità di gestione di significative risorse economiche (a partire da € 40.000,00 l'anno)</li> <li>• affidamento del compito di coordinamento di dipendenti</li> <li>• svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale;</li> <li>• attribuzione di incarichi relativi a ruoli che richiedono conoscenze e professionalità specifiche;</li> <li>• specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti/progetti/attività complesse</li> <li>• responsabilità di processi di lavoro particolarmente complessi, per i quali il/la dipendente è stato individuato come referente anche all'esterno dell'amministrazione.</li> </ul> <p>La liquidazione del compenso deve avere, come presupposto, l'adozione di un atto formale, e/o una specifica attestazione del dirigente, in merito all'espletamento di una o più attività, sopra descritte. La presenza di uno solo degli elementi sopra individuati nella dichiarazione del dirigente comporta l'erogazione dell'indennità.</p> <p>La stessa indennità varia da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 2.500,00 (tali valori si intendono per dipendenti a tempo pieno e aventi per l'intero anno di riferimento la medesima posizione contrattuale - nell'area Funzionari e incarichi di elevata qualificazione/ex cat.D gli stessi vanno parametrati in caso di part-time e/o periodi inferiori all'anno).</p>	<p>Da € 1.000,00 a € 2.500,00 entro il limite massimo contrattuale di € 4.000,00 nel caso di cumulabilità con altri compensi.</p>
Tab D	12	<p><b>Referente per la digitalizzazione - Dipendenti dell'area: Funzionari (cat. D).</b> Attività correlate all'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica delle PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e smi - CAD); a titolo esemplificativo: progettazione, realizzazione e sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici.</p>	<p>€ 300,00</p>
Tab D	13	<p><b>Referente della gestione del sistema AMAP relativo alla fatturazione elettronica (Personale Area Operatori esperti ed istruttori (B e C) I</b> Responsabili svolgono per tutta l'Arpam attività di individuazione e</p>	<p>0 - 500 fatture: € 150,00</p>

		<p>trasmissione alla struttura competente delle fatture elettroniche. Monitorano, verificano e sollecitano la struttura ricevente per l'assegnazione della fattura al relativo RUP, al fine di evitare possibili ritardi nei pagamenti con pregiudizi per l'Agenzia</p> <p>Forniscono assistenza ai fornitori, ai servizi e ai RUP per la gestione delle fatture.</p> <p>Svolgono attività di "amministratore di sistema" sulla piattaforma ESOLVER in collegamento di interoperabilità con lo SDI (Sistema di Interscambio del Ministero Economia e Finanze) per risolvere problemi e/o anomalia verificatesi in fase di gestione delle fatture, eliminazione/cambio RUP, a supporto delle strutture e dei RUP.</p>	<p>501 – 2000 fatture: € 300,00</p> <p>Oltre 2001 fatture: € 500,00</p>
Tab D	14	<p><b>Responsabile</b> della gestione del personale AMAP con riferimento agli eventi sospensivi e modificativi del rapporto di lavoro anche mediante la registrazione nel <b>sistema informatico delle presenze</b> di tutti gli istituti contrattuali e normativi che modificano temporaneamente il rapporto o la prestazione lavorativa (assenze, permessi vari, ferie, malattie e visite fiscali ecc.). Tali attività riservate al personale assegnato a funzioni ascrivibili alla struttura dirigenziale competente in materia di personale suppletive rispetto ad altre attività ordinarie.</p> <p>All'unico/ addetto/a alle funzioni di coordinamento del suddetto personale è riconosciuta una ulteriore indennità di € 200.</p>	<p>€ 4,00 a persona gestita fino ad un massimo di € 500,00</p>
Tab D	15	<p>Personale incaricato <b>della responsabilità organizzativa e logistica</b> di una sede decentrata, con un numero di dipendenti in servizio maggiore di 4 unità e con complessità di gestione di strutture, di mezzi e superfici.( Personale Area dei funzionari cat. D)</p>	<p>€ 400,00</p>

#### ARTICOLO 14

#### Disposizioni applicative nell'erogazione e cumulabilità delle indennità di cui agli articoli 12-13

1. Il personale interessato è quello appartenente alle aree: Operatori esperti – Istruttori e Funzionari non incaricato dell'Area delle Elevate qualificazioni (categorie B-C-D non incaricato delle posizioni organizzative sino all'avvio del nuovo ordinamento professionale), con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed il personale assunto con contratto di lavoro a tempodeterminato, o impiegato con forme contrattuali flessibili nonché il personale comandato, appositamente individuato con provvedimento dirigenziale.
2. Per quanto concerne il personale a tempo determinato o indeterminato in servizio per un periodo inferiore all'anno, l'individuazione dei/delle dipendenti che, nel corso dell'anno di riferimento, abbiano svolto attività riconducibili a processi di lavoro e/o a procedimenti amministrativi che danno diritto al riconoscimento di una indennità è in capo al Dirigente di Struttura.
3. Le indennità condizioni lavoro (art. 11) sono erogate l'anno successivo a consuntivo per le sole giornate di effettiva presenza e rapportate al part-time di tipo orizzontale, al personale in servizio individuato dai responsabili delle strutture, sulla base dei dati ricavati dal sistema informatico di rilevazione delle presenze. Sono pertanto escluse le giornate di assenza a qualunque titolo effettuate.
4. Le indennità per specifiche responsabilità (art. 12) sono erogate l'anno successivo a


consuntivo e paramtrate alla percentuale di part time, nonché ridotte sulla base del periodo di assegnazione e per i giorni di assenza che comportano la non erogazione dello stipendio tabellare o accessorio, come di seguito sintetizzato:

- assunzione in servizio in corso d'anno
  - cessazione dal servizio in corso d'anno
  - rapporti di lavoro in regime di part time
  - aspettativa non retribuita
  - aspettativa per dottorato di ricerca
  - assenza per malattia ai sensi dell'art. 71, comma 1, del D.L. 25/06/2008 n. 112, conv. con modificazioni dalla L. 6 agosto 2008 n. 133, *ad esclusione dei periodi relativi al ricovero ospedaliero in strutture del Servizio sanitario nazionale per l'erogazione delle prestazioni rientranti nei livelli essenziali di assistenza (LEA) o a day hospital, nonché per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita, per i primi dieci giorni di ogni evento, così come risultanti dal sistema di rilevazione delle presenze*
  - altre assenze ingiustificate per le quali non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento comunque denominati, così come risultanti dal sistema di rilevazione delle presenze.
4. **Non** possono essere cumulate **più di tre** indennità, indipendentemente dalla tabella nel cui ambito sono individuate. Nel caso di cumulo, l'importo massimo erogabile è
- **Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni: € 4.000,00.** La parte eccedente è ridotta sulla terza indennità riconosciuta
  - **Area degli istruttori: € 3.000,00.** La parte eccedente è ridotta sulla terza indennità riconosciuta
5. Nel caso di attribuzione di più indennità non cumulabili tra loro, la struttura competente in materia di personale provvederà ad erogare il compenso di valore superiore. Nel caso di attribuzione di più di 3 indennità cumulabili tra loro, la struttura competente in materia di personale provvederà ad erogare il compenso delle 3 indennità di valore superiore.

## ARTICOLO 15

### Monitoraggio annuale dell'erogazione delle indennità

1. Al fine di verificare l'impatto dei cambiamenti avviati con questo nuovo modello di attribuzione delle indennità, le parti concordano di attivare un monitoraggio annuale che consenta di attivare, ove dovessero emergere anomalie applicative, procedure che permettano di superare le criticità per gli anni seguenti e di valutare eventuali mancati utilizzi di risorse assegnate/stanziate, fatto salvo che le risorse non utilizzate tornano nella piena disponibilità della contrattazione collettiva integrativa.
3. Le indennità di cui agli articoli 12 e 13 potranno essere oggetto di revisione a seguito:
- di anomalie riscontrate nel monitoraggio di cui al comma 1
  - dell'entrata in vigore di disposizioni normative anche contrattuali che sopravverranno
  - di modifiche della struttura organizzativa dell'Amap.



## ARTICOLO 16

### Ulteriori disposizioni in materia di indennità

1. Con la finalità di garantire il rispetto degli importi definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa, nel caso in cui l'ammontare delle indennità di cui agli artt. 11 e 12 da erogare superi l'importo negoziato, si provvede attraverso il meccanismo di compensazione mediante utilizzo di economie derivanti da minori spese relative ad altra tabella, rispetto a quella di riferimento.
2. Nel caso in cui non dovessero risultare delle economie, o le economie non fossero sufficienti a coprire la maggiore spesa, sono ridotte in misura proporzionale le indennità contenute nella specifica tabella che ha generato la maggior spesa rispetto all'importo negoziato o nella misura residuale derivante dalla compensazione di cui al comma 1.
3. Nel caso in cui dovessero, invece, risultare delle economie, le parti convengono sulla necessità di rivedere in sede di contrattazione decentrata il relativo utilizzo.
4. Le risorse destinate alle indennità sono oggetto di revisione annuale in sede di contrattazione sulla base della spesa effettivamente sostenuta.
5. Le parti convengono che ai/alle dipendenti che hanno svolto la propria attività lavorativa a distanza (Lavoro agile e Lavoro da remoto) potranno essere riconosciute le indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 12 secondo la valutazione del dirigente competente.

## ARTICOLO 17


### Orario multiperiodale

In caso di attivazione di orari multiperiodali le parti si incontreranno entro il 31 gennaio di ogni anno per definirne le articolazioni e i servizi interessati anche ai fini dell'applicazione dell'art. 22 del CCNL del 1/4/1999 e dell'art. 31 del CCNL 16.11.2022.

## ARTICOLO 18

### Criteria per la definizione delle procedure per l'attribuzione dei differenziali economici all'interno delle aree

1. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche attribuite fino al 31.12 dell'anno precedente la decorrenza. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
2. Il numero di differenziali stipendiali attribuiti in modo selettivo, per ciascuna area e in relazione agli aventi diritto (50%), viene definito annualmente in sede di contrattazione integrativa in coerenza con le risorse stabili di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021; per l'annualità 2023 viene stabilito quanto riportato nella tabella sottostante:



FUNZIONARI EQ Tot. dip. aventi diritto : 20	€ 1.600,00	Posti messi a concorso: 10 € 16.000
AREA ISTRUTTORI Tot. dip. aventi diritto : 8	€ 750,00	Posti messi a concorso: 4 € 3.000

4. Tenuto conto di quanto stabilito al comma 2, la decorrenza del relativo beneficio è fissata ai sensi dell'articolo 16, comma 7, del CCNL del Comparto delle Funzioni Locali del 21 maggio 2018, al 1<sup>^</sup> gennaio 2023. La procedura selettiva ha vigenza limitata al solo anno 2023, corrispondente a quello per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
5. La struttura competente in materia di personale procede alla valutazione dei titoli, autocertificati alla data di scadenza del termine ultimo di presentazione della domanda, avendo a disposizione un massimo di 100 punti, da ripartire nelle seguenti categorie:
- A. Valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre/quattro anni (2019 -2020-2021-2022), - massimo 60 punti per la media del punteggio annuale, verificato attraverso le schede di valutazione, articolati come segue:

Media del triennio	Punti
148 > punteggio ≥ 150	60
145 > punteggio < 148	59
120 > punteggio < 145	58
105 > punteggio < 120	57
90 > punteggio < 105	56
punteggio < 90	0

Verranno prese in considerazione le valutazioni conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni (precedenti all'attivazione dell'istituto); qualora il/la dipendente non sia stato valutato per un anno, il candidato deve indicare nella domanda per tale anno la media delle due valutazioni presenti; qualora il/la dipendente non sia stato valutato per due o per tutti e tre gli anni, il candidato deve indicare nella domanda per tutti e tre gli anni richiesti l'ultima valutazione conseguita.

- B. Esperienza maturata in ambiti professionali di riferimento per un massimo di 35 punti da attribuire in relazione a:

1. Esperienza complessiva maturata come rapporto di lavoro di natura dipendente a tempo indeterminato e determinato nella posizione economica posseduta alla data di presentazione della domanda presso una delle pubbliche amministrazioni di cui



all'art. 1, comma 2, del D.Lgs n. 165/2001 — con l'attribuzione di 3 punti per ciascun semestre Max 30 punti

Nell'esperienza di lavoro maturata nella posizione economica posseduta alla data di presentazione della domanda non vanno computati i 3 anni richiesti come requisito di accesso ai sensi dell'articolo 1, comma 1, della presente disciplina.

2. Esperienza maturata nel periodo precedente all'acquisizione della posizione economica di cui al punto 1, come rapporto di lavoro di natura dipendente a tempo indeterminato e determinato nella medesima categoria giuridica o equivalente con o senza soluzione di continuità presso una delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs n. 165/2001 con l'attribuzione dei seguenti punteggi – max 5 punti.

Da 0 a 3 anni – 0,25 punti a semestre

Da 4 a 10 anni – 0,18 punti a semestre

Da 11 anni – 0,13 punti a semestre

Per l'attribuzione del punteggio la maturazione, per l'ultimo semestre da computare, di una esperienza pari a 5 mesi e 16 giorni va arrotondata a 6 mesi e cioè ad un semestre intero. Per l'esperienza lavorativa svolta con rapporto di lavoro a tempo parziale il punteggio viene riconosciuto per intero.

C. Ulteriori criteri:

- a) Titoli di studio (punteggio massimo 3 punti): il punteggio attribuito deriva dalla somma dei seguenti indicatori:

Area degli operatori/operatori esperti

Diploma di scuola media superiore (percorso quinquennale/quadriennale)	1
Diploma universitario triennale senza conseguimento della laurea specialistica/magistrale	0,60
Diploma di laurea vecchio ordinamento, diploma di laurea specialistica/magistrale	0,70
Diploma universitario di specializzazione post laurea, diploma di dottorato	0,40
Abilitazione professionale	0,30

Area degli istruttori

Diploma universitario triennale senza conseguimento della laurea specialistica/magistrale	0,80
Diploma di laurea vecchio ordinamento, diploma di laurea specialistica/magistrale	1,2

Diploma universitario di specializzazione post laurea o diploma di dottorato	0,70
Abilitazione professionale	0,30

Area dei funzionari

Ulteriore Diploma universitario triennale senza conseguimento della laurea specialistica/magistrale	1,250,80
Diploma di laurea vecchio ordinamento, diploma di laurea specialistica/magistrale	1,751,20
Diploma universitario di specializzazione post laurea o diploma di dottorato	0,750,70
Abilitazione professionale o master universitario	0,250,30

Handwritten notes and signatures on the right side of the table, including a vertical list of initials and a larger signature.

Ai titoli vengono attribuiti i punteggi distinti per Area contrattuale di appartenenza. Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso dall'esterno nella categoria di appartenenza.

b) Valutazione attività formativa degli ultimi 3 anni: punteggio massimo assegnabile 2 punti

Viene riconosciuto un punteggio pari a 0,3 punti per ogni giornata formativa di almeno 6 ore, svolta negli ultimi quattro anni attinente a funzioni o attività riferibili al profilo professionale attuale.

Vengono valutati solo i corsi, i seminari e i convegni per i quali sia stato rilasciato il relativo attestato di partecipazione e con una durata minima giornaliera pari a 3 ore.

Il punteggio relativo alla formazione non sarà attribuito nel corso delle progressioni del triennio 2023/2025 in quanto l'Amministrazione, non disponendo di un piano formativo, non ha potuto ancora assicurare la copertura formativa a tutto il personale interessato alle procedure selettive.

2. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto applicando i criteri specifici di valutazione indicati al comma 2.
3. La graduatoria finale, distinta per ogni singola categoria, sarà data dalla somma dei punteggi delle valutazioni, dell'esperienza maturata e dei titoli.
4. L'esito delle procedure selettive verrà approvato con atto del Dirigente della struttura Amap competente in materia di personale. A parità di punteggio si applicano le preferenze di cui all'art. 5, comma 4, del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487 e successive modificazioni. A parità di merito e di titoli la preferenza è determinata dalla maggiore età anagrafica.
5. Nei confronti dei/delle dipendenti dichiarati vincitori si procederà ad effettuare il controllo della veridicità di tutte le dichiarazioni rese nel contesto della domanda di partecipazione.
6. Nei confronti di quei/quelle candidati/e per i quali venga accertato il difetto dei prescritti

Handwritten signature on the left side of the page.

Handwritten signature on the right side of the page.

Handwritten signature on the right side of the page.

requisiti o dichiarata la decadenza dal possesso degli stessi, l'amministrazione regionale dispone l'esclusione dalla selezione o la relativa decadenza."

7. Ai sensi dell'art. 102 del CCNL FL 16.11.2022 per il personale che, per l'esercizio delle proprie mansioni, necessita dell'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del differenziale stipendiale è incrementato di 150 euro per il personale inquadrato nell'area degli Istruttori e di 200 Euro per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento dell'attività lavorativa

## ARTICOLO 19

### **Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore**

1. La banca delle ore, di cui all'art. 33 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
3. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 60 ore, fatte salve le deroghe di cui all'articolo 32 del CCNL 2019-2021.

## ARTICOLO 20

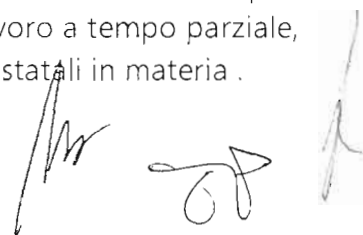
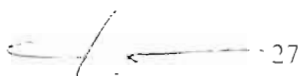
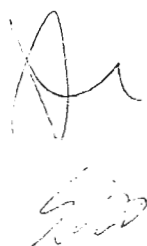
### **Welfare integrativo**

1. La disciplina per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, in attuazione dell'art. 82 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 e dell'articolo 37 della legge regionale n. 18 del 2021, sarà oggetto di separata regolamentazione, nel rispetto degli specifici stanziamenti di bilancio.

## ARTICOLO 21

### **Lavoro agile**

1. Il lavoro agile di cui alla L.81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa ai sensi di quanto previsto al capo 1 artt. Da 63 a 67 del CCNL 2019/2021. Il lavoro agile viene considerato strumento finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici, ad incrementare il benessere del personale, in linea con quanto previsto nelle linee di indirizzo regionali approvate con DGR 1570 del 28/11/2023 che prevedono che l'organizzazione dell'Agenzia è ordinata tra l'altro anche ai seguenti criteri:
  - sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati anche tramite l'utilizzo del lavoro agile
  - conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale per mezzo di interventi specifici legati alla flessibilità e alla diffusione di idonei strumenti quali lavoro a tempo parziale, congedi parentali, smart working, in conformità alle disposizioni statali in materia.



2. Il lavoro agile all'interno del'agenzia continua ad essere disciplinato dal regolamento approvato con decreto del direttore n.91 del 31/03/2022, rimandando a successive fasi di contrattazione la eventuale revisione dello stesso.

## ARTICOLO 22

### Risorse e criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. Le risorse decentrate, di cui all'articolo 79 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, sono quantificate per l'anno 2023 in complessivi Euro 847.057,99. Tali risorse non sono comprensive degli oneri riflessi e sono ripartite, secondo quanto individuato nel prospetto di cui all'allegato A al presente contratto il quale ne costituisce parte integrante.

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA

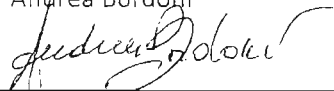
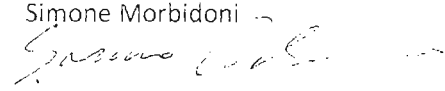



La delegazione pubblica, su richiesta della parte sindacale, si impegna a promuovere anche attraverso la scuola regionale della Formazione della Pubblica amministrazione un piano formativo per l'anno 2024 e successivi che possa coinvolgere il maggior numero di dipendenti sia tecnici che amministrativi al fine di poter offrire opportunità sia dal punto di vista della crescita professionale che economica con i prossimi differenziali stipendiali.

FP CGIL  
Giovanni Pini  
CISL FP  
RSA UIL  
RSA CGIL

IL PRESIDENTE  
della delegazione  
trattante  
Dott. Augusto Brodoci

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE AMAP 2023

VOCE	Importo	
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>		847.057,99 €
DIFFERENZIALE PROGRESSIONE ECONOMICA		182.544,54 €
INDENNITA' DI COMPARTO (esclusa quota 2002)		48.615,55 €
DIFFERENZIAZIONE PREMIO INDIVIDUALE		4.500,00 €
<i>PREMI PERFORMANCE INDIVIDUALE (art. 80 comma 2, lett. b) CCNL 2019-2021)</i>		
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (art. 80 comma 2, lett. c) CCNL 2019/2021 . Art. 70 bis 2016/2018 - Art. CCDI 2023_2025		28.500,00 €
<i>COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 80 comma 2, lett. e) CCNL 2019-2021) - Art..... CCDI 2023 - 2025</i>		
Indennità categoria D		85.000,00 €
Indennità categoria C		2.400,00 €
Indennità varie tabella D		35.000,00 €
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art. 80 comma 2, lett. e) CCNL 2019-2021) - Art..... CCDI 2023 - 2025	€ 5.025,79	<del>5.070,00 €</del>
<i>RISORSE FINALIZZATE A SCELTE ORGANIZZATIVE, GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA ANCHE CONNESSE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE</i>		
<i>Personale TD</i>		
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI DECORRENZA ANNO 2023		19.000,00 €
<b>TOTALE</b>	€ 410.585,88	<del>410.630,09 €</del>
<b>Performance</b>	€ 436.472,14	<del>436.427,90 €</del>
		847.057,99 €

Delegazione trattante di parte pubblica	Andrea Bordoni
Presidente	
Delegazione trattante di parte sindacale	
FP CGIL	Simone Morbidoni 
CISL FP	Giovanni Cavezza 
UIL FPL	Lista Antonella
RSA	Giovanni Abate  Gianluca Ferroni  Fabio Onofri



