CAMERA DI COMMERCIO
MONTE ROSA LAGHI
ALTO PIEMONTE

In data 3 dicembre alle ore 13.30 presso la sede di Novara della Camera di Commercio Monte Rosa Laghi Alto Piemonte

- la delegazione di parte pubblica composta da:

Dr. Masera Gianpiero

- la delegazione di parte sindacale composta da:

OO.SS. Territoriale DIREL Dr. Pastrone Giancarlo

sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2021 – 2023 per il personale dirigente.

Per la delegazione di parte pubblica:

dr. Masera Gianpiero

Per la delegazione di parte sindacale:

OO.SS. DIREL Dr. Pastrone Giancarlo

CAMERA DI COMMERCIO
MONTE ROSA LAGHI
ALTO PIEMONTE

CAMERA DI COMMERCIO DI MONTE ROSA LAGHI ALTO PIEMONTE
IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO PER LA DIRIGENZA
Triennio 2021-2023 ai sensi del CCNL 17 dicembre 2020

INDICE

PREMESSA

Con Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 16 febbraio 2018 è stata istituita la Camera di Commercio di Monte Rosa Laghi Alto Piemonte, mediante accorpamento delle ex Camere di Commercio di Biella-Vercelli, Novara e Verbano Cusio Ossola, avvenuto il 21 dicembre 2020.

La nota ARAN prot. 18640 del 22 maggio 2015, inviata ad Unioncamere, avente ad oggetto "accorpamento Camere di Commercio e costituzione nuovo Ente ex art. 1, comma 5, L. 580/93 e s.m.i.; chiarimenti sulla costituzione delle risorse decentrate integrative e sull'attivazione dell'art. 15, comma 5, CCNL 1.4.1999 e art. 26, comma 3, CCNL separata area dirigenziale", chiarisce che le risorse del nuovo Ente sono il risultato della sommatoria delle risorse dei Fondi delle cessate Camere di Commercio e che tali risorse saranno gestite dal nuovo Ente attraverso la stipulazione di un proprio ed autonomo contratto integrativo.

Con la determinazione del Segretario Generale n. 102 del 27 ottobre 2021, è stato definito il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'area della Dirigenza della Camera di commercio di Monte Rosa Laghi Alto Piemonte per l'anno 2021 in conformità al CCNL dell'Area Funzioni Locali sottoscritto in data 17 dicembre 2020.

Di seguito si riepilogano gli atti di programmazione che riportano le policy degli interventi pluriennali ed annuali dell'azione camerale, gli obiettivi strategici, le modalità di attuazione, gli eventi concreti individuati per la loro realizzazione, il sistema di misurazione dei risultati, il sistema di valutazione delle performance dell'Ente in generale, dei dirigenti e del personale tutto:

Determinazione del presidente n.1 del 21 dicembre 2020 "Nascita della nuova Camera di commercio di Biella e Vercelli – Novara – Verbano, Cusio, Ossola; primi adempimenti urgenti ed indifferibili per assicurare il funzionamento del nuovo Ente e la continuità dell'attività nelle more dell'insediamento degli organi";

Delibera di Giunta n. 1 del 4/2/2021 Ratifica determinazione del Presidente n. 1 del 21/12/2020 "Approvazione Macrostruttura"

Delibera di Giunta n. 18 del 4.2.2021 "Definizione provvisoria semestrale delle linee strategiche dell'Ente"

Delibera di Consiglio n. 4 del 4 marzo 2021 "Bilancio preventivo 2021: approvazione"

Delibera di Giunta n. 37 del 25 marzo 2021 "Adozione del Piano della Performance 2021-2023;

Delibera di Giunta n. 95 del 29 luglio 2021 "Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) – Adozione";

Delibera di Consiglio n. 16 del 15.7.2021 "Approvazione Piano Strategico 2021 - 2025"

Delibera di Consiglio n. 18 del 28.10.2021 "Approvazione Relazione Previsionale e Programmatica 2022";
Delibera di Giunta n. 107 del 23 settembre 2021 "Piano della Performance 2021-2023: revisione";
Delibera di Giunta n. 109 del 23 settembre 2021 "Costituzione delegazione trattante di parte datoriale personale dirigente";
Delibera di Giunta n. 110 del 23 settembre 2021 "Approvazione della metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali";
Delibera di Giunta n. 122 del 15 ottobre 2021 "Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente anno 2021. Definizione metodologia e quantificazione risorse ex art. 57, c.2, lett. e) CCNL 17/12/2020";
Determinazione del Segretario generale n. 102 del 27 ottobre 2021 "Risorse da destinare alle retribuzioni di posizione e di risultato per l'area della dirigenza anno 2021 – costituzione del fondo";
Delibera di Giunta n. 126 del 28 ottobre 2021 "Graduazione, valutazione e pesatura delle posizioni dirigenziali: applicazione della metodologia e determinazioni in ordine alla complessità organizzativa dell'Ente".

Art. 1 – Campo di applicazione e durata
Art. 2 – Relazioni Sindacali vedi CCNL 17/12/2020
Art. 3 - Informazione vedi CCNL 17/12/2020
Art. 4 - Confronto vedi CCNL 17/12/2020
Art. 5 - Contrattazione vedi CCNL 17/12/2020
Art. 6 – Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57
Art. 7 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato
Art. 8 – Retribuzione degli incarichi ad interim
Art. 9 – Incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
Art. 10 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo
Art. 11– Utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge
Art. 12 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990
Art. 13 – Clausola di salvaguardia
Art. 14 – Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale
Art. 15 – Interpretazione autentica

ALLEGATO 1: Tabella di distribuzione anno 2021.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA DELLA CAMERA DI COMMERCIO MONTE ROSA LAGHI ALTO PIEMONTE

Art. 1 – Campo di applicazione e durata (art. 8 CCNL 17.12.2020)

1. Il presente contratto collettivo integrativo viene sottoscritto nel rispetto del modello di relazioni sindacali e dopo aver affrontato – ove previste – le fasi di informazione preventiva o di confronto. Il presente Contratto si applica a tutto il personale in servizio presso la Camera di commercio di Monte Rosa Laghi Alto Piemonte con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato.

2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 01.01.2021 – 31.12.2023 e a tale periodo si riferiscono gli effetti giuridici ed economici. Tali effetti conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili.

Art. 2 – Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche dell'Area 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. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti, in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.

3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa.

5. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto.

6. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti.

Art. 3 – Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. I tempi per l'invio delle comunicazioni sono individuati in 5 gg. lavorativi dall'incontro, salvo i casi di urgenza e necessità.
5. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi artt. 44 e 45, nelle distinte sezioni del CCNL del 17.12.2020, prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 4 - Confronto

1. 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'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di elementi conoscitivi sulle misure da adottare. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si

incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto le materie indicate nell'art. 44 del CCNL.

Art. 5 - Contrattazione

1. Il contratto collettivo integrativo si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 45 del CCNL. Le materie di cui all'art. 45, comma 1, lett. a sono negoziate con cadenza annuale.

2. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale 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 indicate nelle distinte sezioni del presente CCNL.

4. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie indicate nelle distinte sezioni del CCNL del 17.12.2020 ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento, l'amministrazione interessata 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 trenta giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Art. 6 – Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL. (art. 45 comma 1 lettera a) CCNL 17.12.2020)

1. In considerazione delle dimensioni dei servizi erogati, degli ambiti di responsabilità e delle capacità gestionali richieste ai Dirigenti, all'interno della complessa struttura organizzativa che caratterizza la CCIAA di Monte Rosa Laghi Alto Piemonte, si applica quanto previsto dall'art. 27 comma 5 del CCNL 23.12.1999 (1998-2001), come modificato dall'art. 24 del CCNL 22.02.2006, nonché dai successivi CCNNLL.

2. La valutazione e la graduazione delle posizioni dirigenziali, adeguate alla nuova macrostruttura

organizzativa (delibera di Giunta n. 126 del 28 ottobre 2021), sono articolate secondo le modalità previste dalla "Metodologia di graduazione, valutazione e pesatura delle posizioni dirigenziali" (delibera di Giunta n. 110 del 23 settembre 2021).

3. La metodologia di graduazione adottata analizza tre macro-fattori che compongono la posizione dirigenziale:

1) la responsabilità di direzione;

2) la complessità del ruolo e la gestione delle risorse;

3) la professionalità (o competenza professionale) necessaria per il ruolo e la funzione affidata.

Ciascuna area di valutazione è articolata in dimensioni di valutazione che si concretizzano in indicatori di valutazione su scala di tipo geometrico con valori da 0 a 5.

4. Con la delibera di Giunta n. 126 del 28 ottobre 2021, sulla base della metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali approvata con precedente delibera di Giunta n. 110 del 23 settembre 2021, è stata definita la pesatura delle medesime e la loro valorizzazione economica. La Giunta ha accertato la complessità dell'Ente e la sussistenza della sostenibilità economica finanziaria che giustifica ai sensi dell'art 27 comma 5 del CCNL 23 dicembre 1999 (ancora vigente) il superamento del limite massimo contrattuale della posizione del Segretario generale e del Vice Segretario generale; la verifica della complessità è stata anche confortata dall'analisi apposita effettuata da Unioncamere Piemonte secondo la consolidata metodologia introdotta a livello nazionale.

5. Si è ritenuto pertanto di definire la quota destinata annualmente alla retribuzione di posizione del personale dirigente nella misura del 75% del fondo accessorio, di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, e la quota rimanente pari al 25% quale quota della retribuzione di risultato, da erogare previa valutazione positiva della performance dei dirigenti e sulla base di quanto disposto dalla metodologia di valutazione in vigore nell'Ente.

Art. 7 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45 comma 1 lettera b) CCNL 17.12.2020)

1. L'attribuzione della retribuzione di risultato al personale di qualifica dirigenziale che consegua un risultato positivo avviene annualmente sulla base delle risultanze del Sistema di misurazione e valutazione del personale approvato con delibera di Giunta n. 95 del 29 luglio 2021 "Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)".

2. La quota percentuale alla retribuzione di risultato viene fissata per il Segretario Generale e per ogni dirigente in sede di assegnazione annuale degli obiettivi e riferita alla complessità e pesatura degli obiettivi stessi.

3. Ai sensi dell'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020, in presenza di risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, le stesse vanno ad incrementare per il medesimo anno le somme utilizzabili per la corresponsione della retribuzione di risultato.

4. Ai sensi dell'art. 57, comma 3, ultimo periodo del CCNL del 17.12.2020, qualora l'integrale destinazione delle risorse di un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

Art. 8 – Definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2 del CCNL in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico.

1. Gli incarichi ad interim, formalmente conferiti dall'Ente a seguito della temporanea vacanza a qualsiasi titolo di posti dirigenziali a tempo indeterminato o determinato, sono retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione.

2. Il compenso di cui al comma precedente è pari al 15% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico, e viene erogato sulla base della valutazione del dirigente reggente effettuata dal Segretario generale.

3. Il compenso relativo agli incarichi ad interim è finanziato direttamente sul fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, a valere sulle risorse temporaneamente non utilizzate a titolo di retribuzione di posizione.

Art. 9 – Incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (art. 45 comma 1 lettera C) CCNL 17.12.2020)

L'affidamento a un dirigente dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), se aggiuntivo alle competenze e responsabilità definite per la posizione ed il ruolo, comporta l'incremento della relativa retribuzione di risultato in misura pari al 15% su base annua, della retribuzione di posizione in godimento.

Attualmente ricoperta dal Segretario Generale, non viene retribuita in base al principio dell'onnicomprensività della retribuzione.

Art. 10 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 45, comma 1, lett. d) CCNL 17.12.2020)

1. Le parti si danno atto che, al momento, non ritengono di utilizzare a tale scopo quota parte delle risorse di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 e, conseguentemente, convengono per l'anno 2021 di rinviare a successivo accordo la disciplina del welfare integrativo per gli anni 2022-2023.

Art. 11 – Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60 del CCNL 17.12.2020 (art. 45, comma 1, lett. e) CCNL 17.12.2020)

1. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale.
2. Nel caso in cui il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 sia integrato da somme derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art 60 del medesimo contratto, una quota pari al 50% è riservata al dirigente che ha reso la prestazione, a titolo di incremento della retribuzione di risultato. La somma residuale confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri dirigenti. Tali risorse aggiuntive saranno riconosciute ai dirigenti in base al grado di conseguimento di un obiettivo trasversale che verrà individuato e assegnato ogni anno contestualmente agli obiettivi individuali.

Art. 12 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 (art. 45, comma 1, lett. f) CCNL 17.12.2020)

1. Nell'ambito dei servizi pubblici da considerarsi essenziali ai sensi della legge 146/1990, in caso di sciopero è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. Devono essere esonerati dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 e secondo quanto previsto dal CCNL del 10.04.1996 a garanzia dei servizi pubblici essenziali, i titolari delle posizioni dirigenziali di seguito indicate:

a.Segretario Generale

b.Dirigente responsabile dell'Area che include il Registro delle Imprese.

Art. 13 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020 (art. 45, comma 1, lett. g) CCNL 17.12.2020)

1. Al dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella in godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca del precedente incarico, va riconosciuto un differenziale di retribuzione per il periodo e i valori previsti dall'art. 31, comma 3, del CCNL del 17.12.2020.

2. L'importo attribuito a titolo di differenziale è tale da garantire che il valore complessivo iniziale della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico sia pari al 70% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

3. La quota di retribuzione di posizione che eccede il valore ordinario per l'incarico assegnato ai sensi del presente articolo trova comunque finanziamento nel fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, con prioritaria copertura tramite (tenuto conto della temporaneità della situazione in tal modo venutasi a determinare):

a. le somme resesi disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione;

b. le somme destinate a retribuzione di posizione risultanti non utilizzate a fine anno;

c. le risorse eventualmente non utilizzate nell'anno precedente;

d. qualora le somme di cui alle lett. a), b) e c) non risultino sufficienti, tramite riduzione delle somme destinate a retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del limite minimo di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020;

e. qualora le risorse di cui sopra non risultino ancora sufficienti, la percentuale di cui al comma 2 dovrà essere proporzionalmente ridotta al fine di garantire l'integrale copertura della clausola di salvaguardia nel rispetto dei limiti del fondo di cui all'art. 57 richiamato.

4. La presente disciplina si applica solo per i dirigenti in possesso di un incarico pluriennale coinvolti in mutamenti organizzativi che comportino una riduzione della retribuzione di posizione e solo fino alla data di scadenza dell'incarico ricoperto al momento della variazione organizzativa e riduzione retributiva; non si applica pertanto nel caso di affidamento ai dirigenti di nuovi incarichi da parte del Segretario generale.

5. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza di processi di riorganizzazione di cui al c. 1 dell'art. 31 del CCNL 17.12.2020, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Art. 14 – Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (art. 45, comma 1, lett. i) CCNL 17.12.2020)

1. L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 61, comma 1, lett. b), del CCNL del 17.12.2020 è quantificato nel 70% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede il distacco e corrisposte a carico del fondo di cui all'art. 57 del medesimo contratto, al netto di compensi per incarichi ad interim e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

2. La quota di cui al comma precedente viene erogata con carattere di fissità e periodicità mensile.

Art. 15 – Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo si applica la disciplina prevista dall'art. 3, comma 6, del CCNL del 17.12.2020 e dall'art. 49 del d.lgs. 165/2001.

2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.

3. Gli accordi di interpretazione autentica hanno effetto sulle controversie individuali aventi a oggetto le materie da essi regolate.

Allegato 1
TABELLA DI DISTRIBUZIONE ANNO 2021

Riferimento CCNL 17.12.2020	**Descrizione**	**IMPORTO**
Art. 45 c. 1 lett. a)	Finanziamento retribuzione di posizione	€ 235.878,08
Art. 45 c. 1 lett. g)	Finanziamento retribuzione di posizione per clausola di salvaguardia	€ 0,00
Art. 45 c. 1 lett. a) e b)	Finanziamento retribuzione di risultato e differenziazione art. 30	€ 78.626,03
Art. 45 c. 1 lett. c)	Finanziamento retribuzione di risultato per incarichi ad interim	€ 0,00
Art. 45 c. 1 lett. d)	Finanziamento welfare aziendale (0% Fondo)	€ 0,00
Art. 45 c. 1 lett. e)	Incentivazione delle specifiche attività e prestazioni: compensi per incarichi aggiuntivi art. 60 c. 3	€ 0,00
TOTALE		**314.504,11**