

**CONSORZIO SOCIO ASSISTENZIALE
ALBA-LANGHE-ROERO**

Sede legale: Via A. Diaz, 8 12051 Alba Tel. 0173 361017 – Fax 0173 35771

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO
2023-2025**

Premesso che:

1. in data 16/11/2023 é stata sottoscritta l'“Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2023-2025” per il personale del Consorzio Socio-Assistenziale “Alba-Langhe-Roero”;
2. il Revisore dei Conti in data 20/11/2023 ha certificato la compatibilità dei costi della suddetta intesa con i vincoli di bilancio;
3. il Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 116 del 21/11/2023 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'intesa in oggetto;

In data 04/12/2023 ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione del Consorzio “Alba-Langhe-Roero” rappresentata da:

Dott. Marco Bertoluzzo – Direttore - in qualità di Presidente

Dott. D'Agostino Francesco – Segretario

Delegazione delle Rappresentanze Sindacali:

OO.SS. F.P. CGIL. : De Conti Luca

OO.SS. CISL F.P. : -----

OO.SS. UIL F.P. : -----

OO.SS. CSA-RAL: -----

e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali:

R.S.U.: Gallo Silvia

R.S.U.: Micciché Arianna

R.S.U.: Moreno Alessandro

R.S.U.: Stroppiana Monica

RSU: Vissio Simona

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato “Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2023-2025” per il personale del Consorzio Socio-Assistenziale “Alba-Langhe-Roero”.

Art. 1
Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

Art. 2
Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Consorzio Socio Assistenziale Alba Langhe Roero, con contratto a tempo indeterminato e determinato.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto.
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto, garantendone l'esigibilità ai dipendenti. In tali eventuali contratti annuali sarà possibile anche modificare i criteri previsti nel presente contratto integrativo e gli stessi decorreranno solo dalla stipula del nuovo contratto.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale, le relative clausole non si potranno più applicare.

Art. 3
Monitoraggio sull'applicazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo.
2. La delegazione trattante di parte sindacale, la RSU o le singole organizzazioni sindacali, potranno richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata, da trasmettere all'amministrazione. Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4
Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art. 80. c. 1, CCNL 16 novembre 2022:
 - Progressioni economiche all'interno delle aree, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3, lettera b) mantenuto a titolo di "differenziale stipendiale";
 - Indennità di comparto.
2. Le somme destinate agli istituti elencati nel comma 1 costituiscono un importo consolidato.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 80, c. 2, CCNL 16/11/2022 sulle restanti somme annualmente disponibili, fermo restando che le nuove progressioni economiche all'interno delle aree, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono una tantum nel fondo - parte variabile, le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate all'incentivazione del personale sono utilizzate per erogare compensi diretti a migliorare i livelli di produttività e di erogazione dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati sulla base del sistema permanente di valutazione.
2. Il premio individuale, differenziato per area professionale di inquadramento, sarà graduato in proporzione ai risultati raggiunti determinati dal punteggio della scheda di valutazione ed in relazione all'effettivo servizio prestato (con riduzione proporzionale del compenso in riferimento ai casi di part time, aspettative, congedi ed altre assenze, se superiori a n. 10 giorni/anno, ad esclusione delle assenze per sciopero, permessi sindacali, permessi L. 104/92 e permessi per donatori).
3. In relazione al punteggio attribuito il premio viene così suddiviso:
 - valutazione da 95 a 100 = 100% dell'importo teorico attribuibile
 - valutazioni da 85 a 94 = 95% dell'importo teorico attribuibile
 - valutazioni da 75 a 84 = 85% dell'importo teorico attribuibile
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione è inferiore a 75.
4. La valutazione individuale dovrà interessare tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato con esclusione di un periodo convenzionale pari ai primi sei mesi.
5. Il responsabile di Area dovrà comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della relativa scheda di valutazione, che dovrà essere sottoscritta dal valutato per presa visione.
6. I compensi legati alla performance sono ripartiti in modo da assicurare al 3% dei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (da rapportarsi in base all'eventuale part time e ai mesi di servizio prestato). In caso di parità di punteggio, si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
 - a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei 3 anni precedenti, o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico;
 - b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
 - c) anzianità di servizio presso l'Ente.

Art. 6

Criteria per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree

(Art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

1. Le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa – a quantificare distintamente e separatamente, il numero di progressioni per ciascuna delle tre aree di inquadramento del personale del comparto presenti nell'ente (Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione).
2. Ad integrazione dei criteri fissati dall'articolo 14 del CCNL 16 novembre 2022 si concorda quanto segue:
 - a) l'intervallo di tempo dall'ultima progressione economica o differenziale stipendiale è fissato in tre anni;
 - b) l'intervallo temporale di cui al punto a) – tre anni - deve sussistere anche nel caso di nuova assunzione in categoria superiore, di passaggio fra aree (verticalizzazione) o di cessione di contratto per mobilità volontaria fra enti;
 - c) non vengono conteggiati, ai fini di cui sopra, eventuali periodi di servizio con contratto a tempo determinato;



- d) è escluso dalla procedura selettiva il personale assente dal servizio, a qualunque titolo, per un periodo superiore a 12 mesi nell'ultimo triennio o assente, nell'anno di attribuzione del differenziale stipendiale, per l'intero anno.
3. La valutazione selettiva effettuata ai fini del riconoscimento del differenziale stipendiale e della formazione della relativa graduatoria, deve essere effettuata in applicazione dei seguenti CRITERI DI VALUTAZIONE:
- a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza motivata dal servizio del dipendente in relazione ad una delle annualità. Al presente criterio di valutazione viene attribuito un punteggio massimo di 60 punti (il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base 60);
 - b) esperienza professionale: 0,2 punti per ogni mese di anzianità nel profilo professionale, maturata dalla data di assunzione in ruolo presso la Pubblica Amministrazione ovvero a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale/progressione economica acquisito (le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono computate per l'intero mese). Punteggio massimo: 40 punti.
Sono esclusi dal computo eventuali periodi di aspettativa non retribuita.
 - c) Le parti concordano di non attribuire alcun punteggio alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi.
 - d) A parità di punteggio sono attribuiti, in successione, i seguenti criteri di priorità:
 - maggior punteggio conseguito al titolo di cui al punto a) (media nelle ultime tre valutazioni annuali conseguite);
 - maggiore anzianità di servizio presso il Consorzio Socio Assistenziale Alba Langhe Roero;
 - beneficiario di un numero inferiore di progressioni
 - maggiore età anagrafica.
4. Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16/11/2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.
5. La disciplina della procedura di attribuzione delle progressioni orizzontali/differenziali stipendiali come sopra definita, ha carattere sperimentale e le parti si impegnano ad apportare eventuali correttivi a valere per gli anni successivi.

Art. 7

Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/08/2018 e art. 84-bis CCNL 16/11/2022)

1. Le parti concordano che nessun dipendente svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi e attività disagiate e maneggio valori per le quali sia da riconoscere l'indennità di cui all'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022.

Art. 8

Indennità per specifiche responsabilità

(art. 84 CCNL 16/11/2022)

1. Al personale non titolare di posizione organizzativa possono essere assegnati compiti che possono determinare specifiche responsabilità di processi lavorativi complessi, di carattere continuativo, come di seguito definiti. Tali compiti sono formalmente assegnati dal Direttore, sentiti i Responsabili di Area, a dipendenti con idonea competenza professionale e adeguate attitudini.
2. La sussistenza, fra i compiti assegnati ai lavoratori, delle caratteristiche proprie delle specifiche responsabilità è verificata a preventivo dal Direttore, coadiuvato dai Responsabili di Area, sulla base dei criteri di seguito individuati che determinano il "punteggio complessità".

3. La quota di risorse decentrate da destinare al finanziamento dei compensi per specifiche responsabilità è fissata nella contrattazione collettiva decentrata.
4. Il livello di complessità dei compiti assegnati e la verifica della sussistenza o meno delle caratteristiche proprie della specifica responsabilità è determinato, a preventivo, sulla base dell'applicazione dei seguenti criteri:

Complessità tecnico-giuridica	<i>Misura il grado di complessità di procedimenti o attività affidati, rispetto al quadro giuridico di riferimento e alle problematiche tecnico-operative che lo caratterizzano, in relazione al carattere discrezionale o vincolato dei pareri espressi o delle decisioni assunte.</i>
Complessità organizzativo-relazionale	<i>Apprezza il livello di complessità del sistema relazionale che caratterizza i procedimenti o le attività affidate, compresa la dimensione quantitativa e la composizione professionale dei gruppi di lavoro eventualmente coordinati.</i>
Specializzazione richiesta	<i>Valuta titoli o abilitazioni, competenze professionali ed esperienze richiesti per l'esercizio dell'incarico.</i>
Rilevanza per il funzionamento interno	<i>Misura la rilevanza di procedimenti o attività affidati, in relazione alle più ampie competenze e attribuzioni del servizio di appartenenza, anche con riguardo ad importanza e consistenza del supporto prestato alle decisioni del responsabile di struttura.</i>
Impatto esterno	<i>Rileva il grado di incidenza diretta sui portatori di interesse esterni (con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente) dell'incarico affidato.</i>

5. Per ciascuno dei suddetti criteri, il Direttore, coadiuvato dai Responsabili di Area, esprime un "punteggio di complessità", variabile da 0 (complessità scarsa o criterio non riferibile ai compiti oggetto di valutazione) a 6 (complessità elevata).
6. La determinazione del valore delle singole indennità è effettuata rapportando il budget complessivo assegnato dalla contrattazione collettiva all'istituto delle specifiche responsabilità, alla somma dei punteggi ottenuti applicando i criteri di cui al comma 4 per ogni assegnazione di compiti e moltiplicando poi il risultato ottenuto per la valutazione delle singole assegnazioni, fermo restando l'importo massimo di € 3.000,00/€ 4.000,00, stabilito dall'art. 84 del CCNL 16/11/2023.
7. Gli incarichi che danno diritto ai compensi per specifiche responsabilità hanno una durata non superiore ai dodici mesi. Essi sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative. Sono riparametrati alla prestazione oraria dovuta.
8. Il valore dell'indennità è erogato a consuntivo in un'unica soluzione rapportando il valore annuale ai dodicesimi di effettivo svolgimento.

Art. 9 Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1 aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro è espressamente autorizzata dal direttore/responsabile di Area, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.


5

3. In sede di prima applicazione non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019/2022. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
4. Non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16/11/2022.
5. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019/2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
6. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 10

Flessibilità dell'orario di lavoro

Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, viene confermato l'istituto dell'orario flessibile già in uso e precisamente:

- per tutti gli operatori a tempo pieno: ingresso dalle ore 8,00 alle ore 9,30 – uscita dalle ore 16,00; pausa pranzo di almeno $\frac{1}{2}$ ora e massimo 2 ore nella fascia tra le ore 12,00 e le ore 15,00
- per gli operatori part time: orario definito nel contratto individuale di lavoro, con flessibilità in ingresso fino alle ore 9,30.

Art. 11

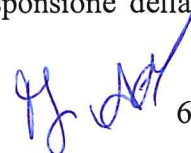
Servizio mensa e buono pasto

1. Il Consorzio garantisce il servizio sostitutivo mensa attraverso buoni pasto, acquistati tramite adesione alle convenzioni Consip o di altri soggetti aggregatori.
2. Possono percepire il buono pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non inferiore a trenta minuti e non superiore alle 2 ore, da fruirsi tra le ore 12,00 e le ore 15,00
3. E' in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere su base giornaliera, più di un buono pasto.
4. Il buono pasto viene corrisposto ai dipendenti la cui prestazione di lavoro effettiva giornaliera, al netto di eventuali pause o permessi retribuiti e non retribuiti ecceda le sei ore.
5. La prestazione, come documentata dal sistema di rilevazione delle presenze, deve articolarsi sia nella fascia antimeridiana, sia in quella pomeridiana, con almeno 2 ore lavorate in ciascuna fascia, fermo restando il limite minimo complessivo della giornata di cui al punto 4)
6. Le prestazioni in "lavoro agile" (smart working) non danno diritto al buono pasto.
7. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Art. 12

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione (Art. 7, c. 4, lett. v), CCNL 16/11/2022)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse E.P. (performance individuale)
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di E.Q. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.



3. La quota di retribuzione di risultato attribuibile ad ogni posizione organizzativa non dovrà essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente destinate al finanziamento della retribuzione di risultato e dovrà essere predeterminata di anno in anno in sede di assegnazione degli obiettivi.
4. Per l'anno 2023 l'importo totale attribuibile al finanziamento della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è stabilito in € 4.757,39 corrispondente al 15% del fondo destinato al finanziamento degli incarichi di posizione organizzativa, pari ad € 36.473,31.

Art. 13

Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL 16/11/2023)

1. L'Ente si impegna a dare tempestività e completa applicazione alle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 81/2008 ,e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.

Art. 14

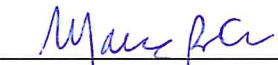
Disposizioni finali


1. Per quanto non previsto dal CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Il presente CCI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi, salvo diversa determinazione delle parti.

Letto, confermato e sottoscritto

Alba , 04/12/2023

Per la delegazione di parte pubblica:




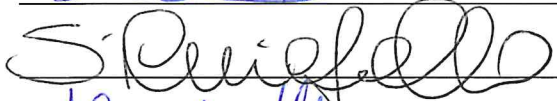


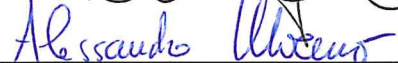


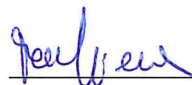
per la Delegazione di parte sindacale

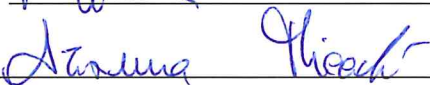
le R.S.U.











per le strutture territoriali

CGIL F.P.  _____

CISL F.P. _____

UIL F.P. _____

CSA-RAL _____

ALLEGATO:

Schema riepilogativo costituzione fondo 2023 e relativo utilizzo.

FONDO RISORSE DECENTRATE 2023

Fondo costituito con determinazione n. 666 del 7/11/2023

RISORSE STABILI		Euro
Art. 79 comma 1 lett. a CCNL 16/11/2022	Importo unico consolidato	150.244,00
Art. 79 comma 1 lett. a CCNL 16/11/2022 (ex art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 21/05/2018	Incremento € 83,20 per unità di personale in serv. al 31/12/2015	4.908,80
Art. 79 comma 1 lett. a CCNL 16/11/2022 (ex art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 21/05/2018	Differenziali incrementi posizioni economiche	3.809,00
Art. 79 comma 1 lett. a CCNL 16/11/2022 (ex art. 67 comma 2 lett. h) CCNL 21/05/2018	Incremento dotazione organica (al 31/12/2020)	20.244,00
Art. 79 comma 1 lett. b) CCNL 16/11/2022	Incremento € 84,50 per unità di personale in serv. al 31/12/2018	5.661,50
Art. 79 comma 1 lett. d) CCNL 16/11/2022	Differenziali incrementi posizioni economiche	5.468,00
Art. 79 1bis CCNL 16/11/2022	Differenziali stipendiali tra B3/B1 (n.1) e D3/D1 (n. 2)	8.364,00
TOTALE PARTE STABILE		198.699,30
RISORSE VARIABILI		
Art. 79 comma 1 lett. b) CCNL 16/11/2022 (anni 2021-2022)	Incremento € 84,50 per unità di personale in serv. al 31/12/2018	11.323,00
Art. 79, comma 3 CCNL 16/11/2022 (anno 2022-2023)	0,22% monte salari 2018	9.812,00
Art. 8 comma 3 DL 24/02/2023 n. 13	5% risorse stabili 2016 (PNRR)	8.286,00
Art. 79 c. 2 lett. a) CCNL 16/11/2022	Progetto "Home Care Premium"	10.800,00
	Collaborazione con "Apro Formazione"	10.827,00
	Collab. con C.I.di S. di Orbassano	702,00
Art. 17, comma 6 CCNL 16/11/2022	Risparmio su retribuzione di posizione e risultato P.O. a carico del bilancio	2.224,00
Art. 80 c. 1 CCNL 16/11/2022	Economie fondo anno precedente	1.307,00
TOTALE PARTE VARIABILE		55.281,00
TOTALE FONDO 2023		253.980,30

Utilizzo delle risorse stabili

Le risorse stabili ammontano ad **Euro 198.699,30** e sono così destinate:

- a) **Euro 129.000,00** per i differenziali di progressioni economiche attribuite in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL 16/11/2022;
- b) **Euro 30.000,00** per la corresponsione dell'indennità di comparto ai sensi dell'art. 33 del CCNL del 22/01/2004
- c) **Euro 5.400,00** per progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza 01/01/2023.
Il numero di progressioni economiche/differenziali stipendiali verrà attribuito al personale in possesso dei requisiti e secondo i criteri di cui all'art. 6 del CCI, corrispondente per il 2023 a n. 3 progressioni (su 5 aventi diritto) nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Le risorse disponibili in parte stabile, a seguito delle predette deduzioni, sono pari a **Euro 34.299,30**

Utilizzo delle risorse variabili (più risorse disponibili di parte stabile)

Le risorse disponibili ammontano ad **Euro 89.580,30** (Euro 34.299,30 disponibili in parte stabile + Euro 55.281,00 risorse variabili) e così sono destinate:

- a) Euro 73.580,30 da destinare alla performance organizzativa/individuale;
- b) Euro 16.000,00 per compensare specifiche responsabilità, assegnate con determinazione dirigenziale (art. 84 CCNL 16/11/2023).

L'importo di cui al punto a) potrà essere incrementato da eventuali risorse di parte stabile non utilizzate.

