



## **IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE – ANNO 2021**

---

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 6 dicembre 2021 presso la Sede dell'Ente,

- Visto il C.C.N.L. comparto "Funzioni Centrali" per il triennio 2016-2018
- Visto il C.C.I. parte normativa anni 2019/2021 sottoscritto dall'Automobile Club d'Italia considerando l'esiguo numero dei dipendenti in forza all'Ente.
- Visto l'art. 36 del predetto CCNL che detta disposizione ad integrazione della disciplina dei fondi per i trattamenti accessori nonché le disposizioni introdotte dalle precedenti tornate contrattuali ivi richiamate;
- Visto l'art. 25 del predetto CCNL, con particolare riguardo al comma 4 che demanda alla contrattazione collettiva integrativa la definizione dei compensi incentivanti la produttività collettiva ed individuale, in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- Visto il D.L. 112 del 25 giugno 2008, convertito in L.133/2008, con particolare riferimento alle previsioni dettate dall'art. 67;
- Tenuto conto di quanto disciplinato dal Dlgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni nonché delle circolari ministeriali applicative in materia di relazioni sindacali;
- Vista la vigente normativa dettata in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- Vista la circolare n. 7 del 13 maggio 2010 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – che detta gli indirizzi applicativi del Dlgs. 150/2009 in materia di contrattazione collettiva integrativa;
- Richiamati i decreti attuativi della Riforma della P.A., ed in particolare il decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 74 relativamente alla valutazione della performance dei dipendenti pubblici;
- Visto il "regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa ACI" approvato dal Consiglio Direttivo nella seduta del 18 febbraio 2020 e vigente per il periodo 2020-2022;
- Visto il protocollo d'intesa sottoscritto in data 25 marzo 2021.

### **CONCORDANO**

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2021, determinate in applicazione delle previsioni richiamate in premessa.

La sottoscrizione definitiva della presente intesa avrà luogo previa certificazione da parte del collegio dei revisori dei conti, ai sensi dell'art. 40-bis c. 1 del d.lgs. n° 165/2001.

LA RAPPRESENTANZA  
DELL' AMMINISTRAZIONE

f.to Gian Antonio Sinigaglia  
Direttore Dr. Gian Antonio Sinigaglia

LE DELEGAZIONI  
SINDACALI

f.to Gian Paolo Laporta  
CISL FP

---

UIL PA

f.to Andrea Mantiero  
FP CGIL

f.to Susanna Carta  
**R.S.U**

In data 14/12/2021 Il Collegio dei Revisori dei conti dell'Automobile Club Vicenza, preso atto della compatibilità economica finanziaria dell'accordo e delle risorse disponibili nel budget annuale dell'Ente, ha dato la necessaria certificazione positiva ai sensi dell'art.40-bis c.1 del D.lgs. n. 165/2001

f.to Antonio Gennarelli  
Presidente Collegio dei Revisori dei Conti

## PREMESSA

Relativamente alla materia oggetto del presente contratto, per quanto applicabile, le parti concordano sulla piena applicazione del C.C.I. parte normativa anni 2019/2021 sottoscritto dall'Automobile Club d'Italia con le Organizzazioni Sindacali, che si intende qui integralmente richiamato e allegato pur se non materialmente.

## TITOLO I

### IL SISTEMA PROFESSIONALE

Al fine di mantenere livelli di qualità nell'erogazione dei servizi resi, sempre adeguati alle esigenze dei destinatari attraverso una pianificazione degli interventi atti ad assicurare una presenza in servizio di personale coerente con i fabbisogni definiti sia in termini di professionalità che di assegnazione tra i vari uffici, l'Amministrazione procede in linea con quanto previsto in materia dal d.lgs.165/2001 (all'art.6), alla verifica della disponibilità di posti per ciascuna Area.

Gli sviluppi economici all'interno di ciascuna area sono finalizzati al riconoscimento del maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza, anche in considerazione dell'introduzione del Documento Unico, come previsto dal d.lgs.98/2017.

L'attribuzione del livello economico superiore può essere effettuata nei confronti del personale in servizio in possesso dei requisiti previsti dai relativi bandi di selezione e viene effettuata attraverso una valutazione di fattori che attengono a:

|   |                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A | Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento al 31/12/2020                                           | 2 punti per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi, per un massimo di 10 punti                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| B | Valutazione dei comportamenti organizzativi pari al raggiungimento degli obiettivi assegnati negli anni 2019-2020 | Raggiungimento 100% obiettivi punti 10<br>Dal 80% al 100% punti 7<br>Dal 60% al 80% punti 5<br>Sotto il 60 % punti 0                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| C | Titoli culturali e/o professionali                                                                                | <ul style="list-style-type: none"><li>• Licenza elementare: punti 1</li><li>• Licenza media: punti 2</li><li>• Diploma: punti 3</li><li>• Diploma universitario o laurea breve (vecchio ordinamento) /laurea triennale /laurea (nuovo ordinamento): punti 4</li><li>• Diploma di laurea (vecchio ordinamento) /laurea magistrale/ laurea specialistica (nuovo ordinamento), Master di I livello: punti 5</li><li>• Diploma di specializzazione post lauream della durata minima di 2 anni con crediti formativi da 120 a 360/dottorato di ricerca/ seconda laurea, Master di II livello: punti 5,5</li></ul> |

Il numero delle progressioni è stabilito in funzione delle risorse certe previste nel Fondo di Ente e appositamente stanziato in bilancio con decorrenza dal primo gennaio di ciascun esercizio di riferimento.

## TITOLO II

### RIPARTIZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

#### ART. 1 UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per il trattamento accessorio, determinato nell'importo complessivo di € 39.578,00 è utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo di natura variabile:

|                                                                                                                                                                                |   |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|-----------|
| Compensi incentivanti/Fondo di quantità e qualità (confluiscono i residui di altri fondi utilizzati parzialmente) € 11.582,51<br>Compensi incentivanti per progetti € 3.900,00 | € | 15.482,51 |
| Compensi per incarichi di responsabilità                                                                                                                                       | € | 1.032,91  |
| Indennità per incarichi di posizione organizzativa                                                                                                                             | € | 2.582,28  |
| Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999 (rischi turno e maneggio denaro)                                                                               | € | 2.500,00  |

Quote di fondo con carattere permanente:

|                                                                                                                                             |   |          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|----------|
| Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione storico                                                          | € | 7.088,46 |
| Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione anno 2021                                                        | € | 5.821,96 |
| Indennità di Ente                                                                                                                           | € | 5.069,88 |
| Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1 ottobre 2007 <i>(solo se c'è in servizio personale destinatario della disciplina del TFR)</i> |   | 0,00     |

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in € 6.572,88 di cui € 1.503,00 per incrementi derivanti da risorse contrattuali non disponibili ai fini della presente contrattazione.

Si riporta di seguito la tabella (tratta dalla Nota tecnica inviata dalla Direzione Risorse Umane agli AA.CC. nel marzo del 2009) che distingue, per ciascuna area di inquadramento, le quote di indennità di Ente a carico del Fondo ed a carico dell'Amministrazione:

| <b>CCNL PERSONALE COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI</b><br><b>Biennio economico 2008-2009</b><br><b>INDENNITA' DI ENTE (per 12 mensilità) da 01/01/2009</b> |                       |                                 |               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------------------------------|---------------|
| <b>AREA</b>                                                                                                                                                    | <b>A carico Fondo</b> | <b>A carico amministrazione</b> | <b>totale</b> |
| Area A                                                                                                                                                         | 90,25                 | 23,93                           | 114,18        |
| Area B                                                                                                                                                         | 118,81                | 35,33                           | 154,14        |
| Area C                                                                                                                                                         | 140,83                | 41,75                           | 182,58        |
|                                                                                                                                                                |                       |                                 |               |

### **TITOLO III**

#### **POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

##### **ART. 2 POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Sulla base dell'assetto organizzativo dell'Ente e tenuto conto delle attuali esigenze di servizio, ad una dipendente inquadrata nell'area C viene affidato il seguente incarico, di cui all'art. 16 del CCNL 2006/2009, che, pur rientrando nelle funzioni di appartenenza, richiede lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità, che comportano l'attribuzione di una specifica indennità di posizione organizzativa:

| <b>Indennità di posizione organizzativa</b> |                |            |
|---------------------------------------------|----------------|------------|
| 1                                           | Vice-direzione | € 2.582,28 |

Il conferimento nonché la revoca dell'incarico avviene secondo quanto disciplinato dall'art. 17 del CCNL 2006/2009,

La valutazione dell'incarico avviene con cadenza annuale, tenuto conto degli esiti della valutazione della performance del dipendente destinatario dell'incarico.

Il compenso è corrisposto mensilmente per dodici mensilità.

## TITOLO IV

### IL SISTEMA PREMIANTE

#### ART. 3 COMPENSI INCENTIVANTI

La quota del fondo destinata ai compensi incentivanti è volta a riconoscere il conseguimento degli obiettivi di seguito indicati, in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

a. QUOTA FONDO PER PROGETTI € 3.900,00

**Obiettivi progettuali:**

La quota fondo compensi incentivanti pari a € 3.900,00 (3.000,00 e 900,00 maggiorazione premio individuale) viene attribuita, nell'ambito generale degli obiettivi assegnati a specifici progetti che riguardano:

#### DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI ANNUALI INCENTIVANTI – 2021

| OBIETTIVI                                 | INDICATORI (numero)                         | Target %(n.ro min/max) |
|-------------------------------------------|---------------------------------------------|------------------------|
| Sviluppo della produzione fidelizzata COL | Incremento della produzione fidelizzata COL | n. 1.631               |

Il fondo produttività a progetto è erogato al personale secondo quanto previsto dall'art. 78 del CCNL 2016/2018. La maggiorazione ivi prevista può essere erogata nella misura massima del 25% del personale.

Il grado di realizzazione degli obiettivi è rilevato da una relazione o determina prodotta dal Direttore dell'AC.

Il fondo produttività a progetto è erogato nel mese di febbraio 2022.

#### COMPENSI INCENTIVANTI: FONDO QUANTITA' E QUALITA' DEL SERVIZIO

La quota del fondo quantità e qualità pari a € 11.582,51 destinata ai compensi incentivanti è volta a riconoscere l'impegno e la qualità dimostrata dal personale nel conseguimento degli obiettivi definiti in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottata dall'Ente.

Premesso che, ai sensi dell'art. 19 c.6 D.Lgs.150/2009 (Criteri di differenziazione delle valutazioni), non sarebbe applicabile all'Automobile Club Vicenza, che dispone di una dotazione organica non superiore alle 8 unità, la disciplina ivi prevista in merito alla differenziazione delle valutazioni e conseguentemente di trattamento accessorio, la gestione della quota costituita dai "compensi incentivanti", sarà caratterizzata dal grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi di ente (non individuali), misurato secondo i corrispondenti indicatori.

Le parti, quindi, concordano che la quota del fondo costituita dai "compensi incentivanti", (importi della tabella "quote di fondo di natura variabile" ed eventuali residui di cui al succ.

art. 8) venga assegnata ai dipendenti nella medesima percentuale di raggiungimento degli obiettivi predetti. Peraltro, considerato che l'Ente dispone di una dotazione organica molto ridotta, tale da imporre la massima flessibilità di ruolo, nonché un forte impegno diretto alla soddisfazione della Collettività, la somma complessiva da liquidarsi ai Dipendenti come "compensi incentivanti", non potrà essere inferiore al 70% dell'intera quota costituita dalla predetta voce ("compensi incentivanti"), come sopra individuata.

Eventuali situazioni di criticità di tipo eccezionale, oggettivamente non dipendenti dal personale, che potranno legittimare il pagamento dei compensi incentivanti anche in percentuale diversa rispetto alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi, dovranno essere documentate e motivate per iscritto dal Direttore dell'AC.

In particolare la quota del fondo destinata al raggiungimento degli obiettivi di produzione e di qualità del servizio lega l'incentivazione agli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione ed è suddivisa per area di competenza nei seguenti target da raggiungere:

| OBIETTIVI                                                                                                                   | INDICATORI(numero)                                                                                                                             | TARGET(%/N.RO MIN/MAX)                           | PESO (%) |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|----------|
| OBIETTIVI PROGETTUALI                                                                                                       |                                                                                                                                                |                                                  |          |
| Organizzazione manifestazione/eventi                                                                                        | SICUREZZA STRADALE: Partecipazione nel supporto organizzativo di iniziative di sicurezza stradale                                              | n. 1 evento                                      | 10       |
|                                                                                                                             | READY 2 GO: mantenimento contratti e driving test                                                                                              | 3 contratti e 3 driving test                     |          |
| OBIETTIVI DI SVILUPPO ASSOCIATIVO E DELLE INIZIATIVE CONNESSE                                                               |                                                                                                                                                |                                                  |          |
| Mantenimento della compagine sociale                                                                                        | Pareggio della produzione associativa anno 2021 rispetto al 2020 al netto dei canali ACI Global e SARA                                         | 5950                                             | 15       |
| qualità dell'informazione                                                                                                   | incremento della percentuale mail acquisite nel 2021 rispetto alla produzione diretta di tessere individuali (al netto dei rinnovi automatici) | 80,02%                                           | 10       |
| gestione Reti                                                                                                               | Partecipazione agli incontri formativi commerciali per AA.CC. E delegazioni                                                                    | 1 corso                                          | 10       |
| OBIETTIVI DI SVILUPPO DELLE ATTIVITA' E DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE                                                      |                                                                                                                                                |                                                  |          |
| Sviluppo ufficio Assistenza – customer satisfaction – attività di collaborazione con ufficio Soci-qualità del servizio reso | incremento Patenti e pratiche automobilistiche                                                                                                 | incremento corrispettivi con riferimento al 2020 | 25       |
| OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO SERVIZIO TASSE AUTOMOBILISTICHE                                                                  |                                                                                                                                                |                                                  |          |
| Volumi attività riscossione tasse – gestione contenzioso – collaborazione con ufficio Soci-qualità del servizio reso        | adempimenti effettuati in modo corretto e tempestivo secondo la vigente normativa                                                              | 100%                                             | 15       |
| OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO E/O DEI SERVIZI                                                                    |                                                                                                                                                |                                                  |          |

|                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                               |              |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----|
| miglioramento/mantenimento situazione economico finanziaria adempimenti trasparenza sito web attività di supporto direzione qualità del servizio reso | MOL (Margine Operativo Lordo), ossia il valore della produzione (A) meno costi della Produzione (B) Più ammortamenti e svalutazioni (B10), più accantonamenti per rischi B12), più altri accantonamenti (B13) | MOL positivo | 15 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----|

Alla data odierna sono già stati erogati a titolo di acconto € 9.000,00 sul compenso incentivante 2021.

Il saldo sarà erogato entro il mese di marzo 2022 previa verifica della realizzazione degli obiettivi previsti nel presente CCI.

Ai fini della corresponsione dei compensi di cui si tratta è presa a riferimento la seguente scala parametrica:

| LIVELLO ECONOMICO | PARAMETRO |
|-------------------|-----------|
| C5                | 100,00    |
| C4                | 89,50     |
| C3                | 86,60     |
| C2                | 86,50     |
| C1                | 86,00     |
| B3                | 82,00     |
| B2                | 79,50     |
| B1                | 79,20     |
| A3                | 79,00     |
| A2                | 70,00     |
| A1                | 70,00     |

Ai fini della corresponsione dei compensi incentivanti, in conformità alle vigenti disposizioni legislative in materia, si tiene conto di quanto previsto in materia di assenze.

#### ART. 4 INCARICHI DI RESPONSABILITA'

Sulla base dell'assetto organizzativo dell'Ente e tenuto conto delle attuali esigenze di servizio, al personale inquadrato nell'area C possono essere affidati i seguenti incarichi, di cui agli artt. 16 ss del CCNL 1° ottobre 2007, per i quali sono previsti i compensi a fianco indicati:

|                                                |            |
|------------------------------------------------|------------|
| Coordinamento Area/Ufficio Servizi associativi | € 1.032,91 |
|------------------------------------------------|------------|

I suddetti incarichi sono soggetti a conferimento e revoca secondo i criteri previsti dall'art. 17 del citato CCNL 1° ottobre 2007. In particolare detti incarichi possono essere revocati dal soggetto che li ha conferiti con atto scritto e motivato anche prima della scadenza prevista per inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento, per risultati negativi, nonché per intervenuti mutamenti nell'assetto organizzativo che non rendono più funzionale alle esigenze dell'Ente l'incarico conferito.

La valutazione degli incarichi avviene con cadenza annuale, tenuto conto degli esiti della valutazione della performance dei dipendenti destinatari dell'incarico.

I compensi sono corrisposti mensilmente per dodici mensilità

#### **ART. 5 COMPENSI DI CUI ALL'ART. 32 c. 2, alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999**

##### **A) COMPITI CHE COMPORTANO RISCHI o DISAGI**

Le parti concordano la corresponsione dei seguenti compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi.

|                                                 |   |                  |
|-------------------------------------------------|---|------------------|
| Maneggio valori                                 | € | 3,00 giornalieri |
| Maneggio valori superiore a 5.000 euro contanti | € | 4,00 giornalieri |
| Trasporto valori:                               | € | 2,50 giornalieri |
| Indennità turno                                 | € | 3,00 giornalieri |

#### **ART. 6 TURNAZIONI**

La turnazione consiste nell'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere distribuite in un arco almeno mensile, in modo da assicurare una distribuzione equilibrata ed avvicinata del personale nell'orario antimeridiano, pomeridiano ed, eventualmente, notturno e festivo.

Il ricorso alle prestazioni lavorative in turno deve, pertanto, rispondere a non occasionali esigenze di servizio e deve rientrare in un modello organizzativo che risponda a specifiche esigenze di funzionalità connesse ai tempi di erogazione del servizio.

#### **ART. 7 DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI**

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri utilizzi del fondo, il relativo residuo incrementa la quota destinata ai compensi incentivanti.

#### **ART. 8 CRITERI IN MATERIA DI COEFFICIENTI DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE**

Il Direttore dell'AC in presenza di circostanze di particolare rilievo, come appresso dettagliato, ripartisce la quota del fondo per compensi incentivanti sulla base di coefficienti di merito partecipativo individuale. Al riguardo la valutazione di eventuali inadeguatezze del merito partecipativo, ove ne ricorrano i presupposti, si articolerà su 4 valori dallo "0" al "3" sulla base della seguente scala parametrica:

- 0 - nessuna decurtazione;
- 1 - decurtazione del 15%;
- 2 - decurtazione del 34 %;
- 3 - mancata attribuzione compenso incentivante.

L'eventuale decurtazione insisterà sul periodo di riferimento nel corso del quale è stato riscontrato l'evento negativo.

Le circostanze rilevanti ai fini della valutazione del merito partecipativo possono attenersi alle seguenti ipotizzate situazioni isolatamente o cumulativamente prese; la graduazione degli interventi è strettamente correlata alla gravità ed al ripetersi delle circostanze:

- errori, imprecisioni ed incompletezze nello svolgimento dell'attività lavorativa;
- discontinuità dell'apporto individuale non legata a motivi di salute o a difficoltà oggettive;
- comportamenti organizzativi incoerenti rispetto alle esigenze del sistema organizzativo dell'ufficio;
- prestazioni lavorative in contrasto rispetto agli obiettivi assegnati e con ricadute negative sul processo lavorativo di competenza;
- indisponibilità ad adattare e flessibilizzare la propria azione alle sollecitazioni ambientali e/o alla domanda dell'utenza al di là dell'eventuale rigidità dei processi;
- difficoltà di attivare e sviluppare all'interno rapporti interpersonali in funzione delle necessità lavorative ed all'esterno di mantenere attiva la comunicazione in termini di soddisfazione delle attese degli utenti.

Gli eventi negativi, debitamente circostanziati, concernenti le sopra elencate situazioni vanno segnalati, entro 3 gg. dal loro verificarsi, al dipendente interessato che potrà produrre al riguardo proprie argomentazioni.

L'attribuzione di coefficienti negativi non influisce sulla valutazione del soggetto in un'eventuale partecipazione a concorsi o selezioni né assume valenza sotto profili disciplinari.

## **ART.9 FONDO PER GLI SVILUPPI ECONOMICI**

Il fondo da destinare agli sviluppi economici all'interno delle aree, è determinato in € 2.693,59

- € 818,52 ed è la rappresentazione del passaggio già attribuito con i Contratti integrativi precedenti corrispondente al finanziamento di 1 livello differenziale da C1 a C2 già avvenuta nel 2009.
- € 1.875,07 ed è la rappresentazione del passaggio con l'attuale contratto integrativo dal livello C4 al livello C5

## **ART. 11 FONDO PER I PASSAGGI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE**

Il fondo per l'anno è determinato in € 10.216,83 ed è costituito da un importo di:

- € 2.078,54 destinato a finanziare la progressione economica di un elemento dalla posizione C1 a C3 già avvenuta nell'anno 2007.

- € 4.191,40 finalizzati a remunerare il passaggio interno nell'area C, dalla posizione C1 alla C4 già avvenuta nel 2009.
- € 1.365,35 finalizzato a remunerare il passaggio interno all'area C dalla posizione C2 alla posizione C3 come previsto dall'attuale contratto integrativo.
- € 2.581,54 finalizzato a remunerare il passaggio interno all'area C dalla posizione C3 alla C4 come previsto dall'attuale contratto integrativo.

## Anno 2021

### Parte consolidata

- art. 76 comma 2

a decorrere dall'anno 2018 nel fondo risorse decentrate confluiscono in un unico importo consolidato, tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità negli importi determinati per l'anno 2017, come certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis comma 1 de d-lgs. n. 165/2001.

Fondo per la contrattazione integrativa anno 2017 € 44.786,00

### Variazioni in positivo

- art. 89 comma 5 c.1 CCNL comparto "Funzioni Centrali" triennio 2016/2018  
incremento dello 0.49% monte salari anno 2015 € 672,00  
(€ 137.197x 0.49%)
- ria personale cessato al 31/12/2019 € 164,00

### Variazioni in negativo

- Riduzione a seguito cessazione personale - € 6.044,00

**Totale Fondo da erogare € 39.578,00**

### Fondo per i passaggi economici e passaggi interni

## Anno 2021

### **Passaggi economici**

Con decorrenza 01/01/2009

Da C1 a C2 n. 1 unità differenza tabellare  
(755,56:12x13)

€ 818,52

**Totale € 818,52**

### **Passaggi interni**

Con decorrenza 01/03/2003

Da C1 a C3 n. 1 unità differenza tabellare  
(1.599,05:12x13)

€ 1.732,30

Con decorrenza 01/07/2007

Da C1 a C3 n. 1 unità differenza tabellare  
(1.918,65:12x13)

€ 2.078,54

Con decorrenza 01/01/2009

Da C3 a C4 n. 1 unità differenza tabellare  
(2.269,94:12x13)

€ 2.459,10

**Totale € 6.269,94**

**Passaggi interni dall'anno 2021**

Con decorrenza 01/01/2021

Da C2 a C3 n. 1 unità differenza tabellare  
(1.260,32:12x13)

€ 1.365,35

Con decorrenza 01/01/2021

Da C3 a C4 n. 1 unità differenza tabellare  
(2.382,96:12x13)

€ 2.581,54

Con decorrenza 01/01/2021

Da C4 a C5 n. 1 unità differenza tabellare  
(1.730,83:12x13)

€ 1.875,07

**Totale****€ 5.821,96**