

COMUNITÀ DI  
MONTAGNA DELLE  
PREALPI FRIULANE  
ORIENTALI

GESTIONE RISORSE  
UMANE

personale@pfo.comunitafvg.it  
comunita.pfo@certgov.fvg.it  
Via Pradis di Sopra 72/D  
33090 Clauzetto (Pn)  
pfo.comunitafvg.it

**PREINTESA**  
**ACCORDO ANNO 2022**  
**IN MATERIA DI PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

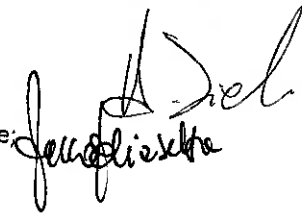
**IN APPLICAZIONE**  
**ARTICOLO 6 DEL C.C.D.I.T. 2019-2021**

**(C.C.R.L. DEL 15.10.2018)**

In data 07.12.22 in modalità videoconferenza, su convocazione di parte datoriale si è riunita la Delegazione Trattante di parte pubblica e di parte sindacale per la definizione conclusiva dell'Accordo anno 2022 in materia di progressioni orizzontali, ai sensi art. 6 C.C.D.I.T. 2019-2021:

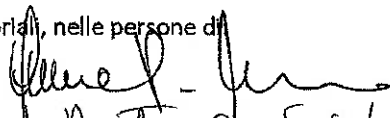

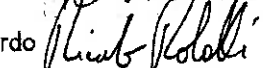
**Delegazione di parte pubblica**

- \_\_\_\_\_ dott. Alfredo Diolosa \_\_\_\_\_ - Direttore C.M.P.F.O. - Presidente;
- \_\_\_\_\_ dott.ssa Elisabetta Facca \_\_\_\_\_ - Responsabile Personale - Componente;
- \_\_\_\_\_ - Segretario Comunale - Componente;
- \_\_\_\_\_ - Segretario Comunale - Componente;
- \_\_\_\_\_ - Segretario Comunale - Componente;
- \_\_\_\_\_ - Segretario Comunale - Componente;



.....  
.....

**Delegazione di parte sindacale**

- Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di
- CGIL – FP F.V.G.- Munno Luca 
  - CISL – FP F.V.G. – Sindoni Antonio 
  - CISAL FP F.V.G. – Robotti Riccardo 

.....  
.....  
.....

RSU

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Al termine dell'incontro le parti hanno convenuto di addivenire alla sottoscrizione del presente accordo nel testo che segue.

**PREMESSE:**

**RICHIAMATE** la L.R. n. 21/2019 e la L.R. n. 19/2020;

**PRESO ATTO** che in base a quanto previsto dall'art. 2 della L.R. n. 19/2020, a decorrere dal 01.07.2021 l'U.T.I. delle Valli e delle Dolomiti Friulane e l'U.T.I. Livenza - Cansiglio - Cavallo sono state sciolte di diritto e dalla medesima data, sono state costituite la "Comunità di Montagna delle Prealpi Friulane Orientali" e la "Magnifica Comunità di Montagna Dolomiti Friulane, Cavallo e Cansiglio" le quali esercitano le funzioni loro attribuite dai Comuni in base agli accordi intercorsi e subentrano nei rapporti giuridici, nel patrimonio e nelle risorse umane già facenti capo alle U.T.I. cessate;

**RICHIAMATO** lo Statuto della Comunità di Montagna delle Prealpi Friulane Orientali;

**RICHIAMATA** la delibera dell'Assemblea della Comunità di Montagna n. 4 del 01.07.2021 avente ad oggetto "Conferimento di funzioni alla Comunità di Montagna delle Prealpi Friulane Orientali - art. 3 Statuto - Funzione gestione economica e giuridica delle risorse umane.";

**VISTO** il decreto del Presidente della Comunità di Montagna n. 1 del 05.01.2022 con il quale è stato conferito l'incarico di Direttore Generale dell'Ente al dott. Alfredo Diolosa;

**VISTO** il Decreto del Direttore della Comunità di Montagna n. 2 del 05.01.2022 di conferimento della titolarità di posizione organizzativa del Servizio risorse umane alla dott.ssa Elisabetta Facca;

**RICHIAMATI** i Contratti collettivi di lavoro del personale non dirigente del comparto unico del F.V.G. (C.C.R.L. 01.08.2002, C.C.R.L. 26.11.2004, C.C.R.L. 07.12.2006 e C.C.R.L. 06.05.2008) disciplinanti il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;

**RICHIAMATO** in modo particolare il C.C.R.L. 07.11.2006 il quale prevede che il sistema della contrattazione collettiva venga strutturato su più livelli: il contratto collettivo regionale di comparto, il contratto collettivo decentrato integrativo a livello territoriale e di singolo ente;


**RILEVATO** che, in base a quanto previsto dall'art. 37 della L.R. n. 18 del 09.12.2016, per i Comuni che partecipano ad una UTI "la contrattazione è unica e si svolge a livello territoriale, con le modalità definite dalla medesima contrattazione collettiva di Comparto";

**VISTO** il C.C.R.L. sottoscritto in data 15.10.2018 a valere per il periodo 2016 - 2018;

**RICHIAMATO** il Contratto Collettivo Integrativo di livello territoriale (C.C.D.I.T.) per il triennio 2019-2021, in applicazione del C.C.R.L. del 15.10.2018, sottoscritto in data 30.12.2019, a seguito dell'approvazione della preintesa avvenuta con deliberazione U.D.P. n. 74 del 11.12.2019;

**ESAMINATO** in particolare l'articolo 6 del succitato contratto decentrato, concernente la disciplina della "Procedura di contrattazione integrativa annuale del Fondo" nel quale si stabilisce che:

1. il servizio di gestione del personale determina annualmente e separatamente l'ammontare delle risorse destinate ad incentivare la produttività e ad attuare le progressioni economiche all'interno delle categorie.
2. Gli uffici finanziari dei Comuni, in fase di predisposizione del bilancio di previsione, anche sulla base delle indicazioni ricevute dall'ufficio unico del personale, provvede altresì a prevedere idonei capitoli di spesa per la remunerazione delle indennità (turnazioni, reperibilità, trattamento per attività prestata in giorno festivo-riposo compensativo, indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale, indennità condizioni di lavoro, indennità di responsabilità, ecc.).



3. Gli adempimenti di cui ai due commi precedenti, di norma, sono definiti entro il mese di febbraio di ciascun anno. Inoltre, una volta costituito il fondo delle risorse decentrate, entro il mese di aprile, verrà data comunicazione alla parte sindacale in merito a una proposta di destinazione e utilizzi delle risorse disponibili.

**VERIFICATO** che l'ufficio personale della Comunità di Montagna delle Prealpi Friulane Orientali ha provveduto a calcolare l'importo del fondo di ciascun Comune, in conformità e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 32 del CCRL 2016-2018, e darne comunicazione ai rispettivi uffici al fine di acquisire la documentazione prescritta dalla norma (parere contabile, parere del revisore dei conti, ecc.) e tutti gli elementi utili per l'adozione di formale provvedimento di costituzione del fondo delle risorse decentrate;

**CONSIDERATO** che in seguito all'accordo Stato Regione dell'ottobre 2019, con la L.R. n. 20 del 06.11.2020 sono state introdotte profonde innovazioni alla L.R. n. 18 del 17.07.2015 che contiene la disciplina generale in materia di finanza locale, intervenendo in ordine agli obblighi di finanza pubblica;

**OSSERVATO** che il nuovo regime regionale degli obblighi di finanza pubblica, declinato dal nuovo articolo 19, comma 1, della legge regionale n. 20/2020, avente efficacia per gli enti locali del Friuli Venezia Giulia a decorrere dal 1° gennaio 2021, modifica il criterio di riferimento per misurare il contenimento della spesa di personale, passando da criteri di spesa storica e turnover a un criterio di sostenibilità della spesa di personale in rapporto al bilancio dell'ente e in relazione alla sua dimensione demografica;

**VISTA** la nota della Direzione regionale per le autonomie locali contenente disposizioni relative al coordinamento della finanza pubblica in vigore nell'esercizio 2021 per i Comuni del Friuli Venezia Giulia, dalla quale si evincono tra l'altro tempi e modalità per la verifica del rispetto del vincolo di sostenibilità della spesa di personale di cui si è detto;

**PRESO ATTO** che con detta circolare viene evidenziato che con l'entrata in vigore delle nuove norme sugli obblighi di finanza locale della Regione Friuli Venezia Giulia è stata effettuata un'operazione di semplificazione delle disposizioni applicabili agli enti locali in materia di contenimento della spesa e delle regole di reclutamento, in base alla quale non sono più applicabili, diverse norme, tra le quali quella che disponeva i limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 (Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75), norma peraltro derogata, per il solo esercizio 2020, dall'articolo 10, comma 17 della legge regionale 23/2019;

**VISTO** l'Accordo annuale per l'anno 2020 in materia di progressioni orizzontali in applicazione dell'articolo 6 del C.C.D.I.T. 2019-2021, sottoscritto in data 30.12.2020, con il quale le parti, dopo diversi incontri, avevano convenuto di addiventare alla effettuazione progressioni orizzontali del personale sulla base delle indicazioni delle Amministrazioni Comunali e nei limiti consentiti dalla norma, ovvero:

- delle disponibilità finanziarie formalmente determinate e la cui corrispondenza alle coperture in bilancio sia stata certificata dagli organi deputati al controllo contabile;
- delle disposizioni di cui alle note Funzione Pubblica prot. n. 44366/2019 e RGS prot. n. 179263/2019 relativamente all'interpretazione data alla locuzione "una quota limitata" per il riconoscimento delle PEO utilizzata dall'art. 23, comma 2, D.Lgs. 150/2009 da intendersi come "non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari";
- delle Indicazioni della Corte dei conti, Sezione giurisdizionale per la Toscana, che con la sentenza n. 288/2020, fornisce un ulteriore indirizzo sul criterio per individuare quella "quota limitata" stabilita dal D.Lgs. n. 150/2009, nel 35% del numero totale dei dipendenti;

**VISTO** in particolare l'articolo 5 "Dichiarazione di intenti" - con la quale "1. Le parti concordano sull'opportunità di procedere a una ulteriore quota di progressioni orizzontali del personale in servizio anche nell'anno 2021, in possesso dei requisiti previsti dal C.C.D.I.T. 2019-2021 come meglio delineati nel presente documento, entro il limite del 50% degli aventi diritto e compatibilmente con le risorse stabili disponibili." e inoltre "2. La parte datoriale si impegna a dare attuazione alla presente dichiarazione di intenti";

**RITENUTO** pertanto di mantener fede a tale manifestazione di volontà, compatibilmente con le disponibilità del fondo risorse decentrate di ciascun ente;

**VISTI** i provvedimenti di determinazione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 riportati nel prospetto allegato al presente accordo (Allegato A), dal quale si possono evincere altresì gli importi disponibili per l'effettuazione di progressioni orizzontali e per l'incentivazione del personale;

**VISTA** la deliberazione del Comitato Esecutivo della Comunità di Montagna delle Prealpi Friulane Orientali n. 39 del 04.05.2022, avente a oggetto: "ACCORDO DECENTRATO ANNO 2022 IN APPLICAZIONE ARTICOLO 6 DEL C.C.D.I.T. 2019-2021 IN MATERIA DI PROGRESSIONI ORIZZONTALI. COSTITUZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA DELLA COMUNITA' DI MONTAGNA DELLE PREALPI FRIULANE ORIENTALI E DEI COMUNI ADERENTI E DEFINIZIONE LINEE DI INDIRIZZO.";

**RICHIAMATA** la nota trasmessa ai Comuni tramite PEC del 11.05.2022, con la quale si è richiesta la nomina della delegazione trattante di parte pubblica nonché l'adesione alle linee di indirizzo proposte dall'Ufficio del Personale della Comunità, con l'obiettivo di siglare entro il corrente esercizio l'Accordo annuale 2022, in materia di progressioni orizzontali al personale dipendente;

**VISTE** le deliberazioni dei Comuni, i cui estremi sono evidenziati nel citato allegato A;

**CONSIDERATO** che in occasione degli incontri con le parti tenutisi in videoconferenza in data 07.11.2022 (informale) e in data 28.11.2022, al fine di definire i criteri di utilizzo del fondo risorse decentrate con particolare riferimento alla quota disponibile delle risorse stabili (progressioni orizzontali), è emersa la comune volontà di agire in conformità agli indirizzi pervenuti dalle singole Amministrazioni Comunali, in relazione all'utilizzo delle risorse stabili disponibili (quante progressioni effettuare compatibilmente con le risorse disponibili e a quali categorie attribuirle);

**CONSTATATO** oltretutto che in fase di costituzione del fondo, si è verificata la disponibilità di risorse, nonché la congruità con gli stanziamenti di bilancio, attestata dal parere contabile del responsabile del servizio finanziario, e dalla certificazione rilasciata dal Revisore dei Conti;

**PRESO ATTO** che l'art. 9, punto 1, lettera) del citato C.C.D.I.T. dispone che il finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie avviene tramite le risorse stabili di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018;

**VISTE** le disposizioni contenute nell'art. 13 del C.C.D.I.T. 2019-2021 con il quale vengono disciplinate Progressioni economiche orizzontali (PEO);

**VISTO** in particolare il comma 3. "Annualmente le parti, tenuto conto delle risorse stabili residue disponibili, determinate in fase di costituzione del fondo ai sensi dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018, verificano la possibilità di effettuare nuove progressioni orizzontali. Quindi, riunendosi in sede negoziale, le parti medesime concordano per ciascuna Amministrazione il numero (massimo teorico) delle PEO di nuova attribuzione, o in alternativa gli equivalenti budget economici, eventualmente distinti per ciascun settore e/o categoria di dipendenti. Ciascuna Amministrazione si esprimerà formalmente con opportune direttive in merito.";

VISTO infine l'art. 5 con il quale si stabilisce che l'interpretazione autentica di una disposizione non chiara o controversa del Contratto Decentrato debba avvenire attraverso la definizione consensuale del suo significato dalle parti pubblica e sindacale;

Le parti concordano di confermare quanto stabilito nell'accordo dell'anno precedente, coerentemente con quanto affermato nel citato articolo 5, e di seguito si ripropone il testo aggiornato al corrente anno:

#### Art. 1

##### Campo di applicazione

1. Le disposizioni che seguono si applicano al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato degli enti che fanno parte della Comunità di Montagna delle Prealpi Friulane Orientali e della Comunità di Montagna stessa, con il fine di definire il numero di progressioni attuabili in ciascun ente sulla base delle risorse disponibili e delle indicazioni pervenute dalle Amministrazioni.

#### Art. 2

##### Risorse disponibili

1. L'ammontare delle risorse disponibili per l'effettuazione di progressioni orizzontali (PEO) da parte di ciascun ente appartenente alla C.M.P.F.O. è dato dal valore risultante quale differenza algebrica tra l'importo delle risorse stabili derivante dal provvedimento di formale costituzione del fondo risorse decentrate e il costo delle progressioni in godimento.

2. Gli importi corrispondenti sono stanziati in specifici capitoli inseriti nei bilanci di previsione del corrente anno, come certificato in fase di costituzione del fondo dal responsabile del servizio finanziario e dal revisore dei conti del rispettivo ente.

2. Il prospetto sintetico nel quale sono riepilogati tali dati è accluso al presente accordo (Allegato A).

#### Art. 3

##### Utilizzi delle risorse disponibili

1. Sulla base di quanto previsto dall'art. 13 comma 3 del C.C.D.I.T. del 30.12.2019, le parti, viste le indicazioni fornite dalle Amministrazioni, sintetizzate nell'Allegato A, concordano di destinare parte delle risorse stabili disponibili all'effettuazione di nuove progressioni orizzontali per l'anno 2022.

2. Le parti dopo attenta disamina della situazione della C.M.P.F.O. e di ciascun ente appartenente alla C.M.P.F.O. approvano la destinazione di risorse per l'effettuazione delle nuove PEO, di cui all'Allegato A, e impartiscono contestuale indirizzo all'ufficio personale perché si provveda ad attivare la procedura per la formazione delle graduatorie sulla base delle valutazioni agli atti di ciascun ente e quindi all'adozione di specifico provvedimento per l'attribuzione del PEO al personale.

#### Art. 4

##### Procedura di attribuzione

Comunità di Montagna delle Prealpi Friulane Orientali

6/11

1. L'ufficio del personale predisporre, per ciascun ente appartenente alla Comunità di Montagna, una graduatoria (o distinte graduatorie, a seconda del criterio di riparto adottato) dei dipendenti in possesso dei requisiti per partecipare alla selezione per le progressioni orizzontali, sulla base dei punteggi di valutazione degli stessi che verranno comunicati da ciascuno.

2. Successivamente si provvederà alla adozione del provvedimento di approvazione delle graduatorie e di approvazione delle progressioni orizzontali di personale nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 13 del C.C.D.I.T. 2019-2021, utilizzando le risorse disponibili conformemente alle indicazioni pervenute da ciascuna Amministrazione.

*"Le graduatorie vengono approvate con provvedimento del Responsabile del Servizio "Gestione del Personale" e, una volta pubblicate all'albo, diventano definitive ed efficaci se entro il termine di 10 giorni dalla pubblicazione non vengono presentati ricorsi per eventuali errori e omissioni che comunque dovranno essere definiti entro il termine perentorio del 31 dicembre dell'anno di riferimento.*

*Si procederà all'assegnazione della PEO al personale, in base all'ordine di classificazione nella graduatoria, a partire dal più elevato e nel limite delle risorse a ciò destinate.*

*Nel caso di graduatorie indistinte per settori (ovverosia graduatoria unica per tutto l'Ente, senza suddivisione di budget per area) è prevista l'applicazione della seguente formula di normalizzazione dei punteggi, al fine di parzializzare le potenziali disomogeneità valutative dei diversi valutatori:*

*punteggio individuale:  $\text{media punteggi dell'area di appartenenza} = x$  (punteggio individuale normalizzato):  
media complessiva dei punteggi individuali dei diversi Settori".*

## Art. 5

### Interpretazione autentica

1. Con riguardo a quanto disposto all'art. 13 del C.C.D.I.T. 2019-2021 si precisa quanto segue:

- Le PEO approvate entro la fine del corrente anno avranno decorrenza 01.01.2022;
- Per tutti i comuni conferenti la funzione del personale e la C.M.P.F.O., concorrono alla selezione per l'attribuzione delle PEO per l'anno corrente, i dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'ente alla data del 01.01.2022, che al 31 dicembre dell'anno precedente, abbiano maturato almeno tre anni di anzianità nella medesima categoria e posizione economica in servizio di ruolo presso un ente locale del Comparto Unico F.V.G.;
- Solamente per il Comune di Spilimbergo, concorrono alla selezione per l'attribuzione delle PEO per l'anno corrente, i dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'ente alla data del 01.01.2022, che al 31 dicembre dell'anno precedente, abbiano maturato almeno quattro anni di anzianità nella medesima categoria e posizione economica in servizio di ruolo presso un ente locale del Comparto Unico F.V.G., come disciplinato dal contratto collettivo decentrato integrativo territoriale dallo stesso siglato;
- Nel computare le assenze di cui al comma 5, lettera b), (non aver superato complessivamente 120 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la decorrenza della selezione per la nuova PEO), si fa riferimento a quanto disposto all'art. 14 punto 4 per la produttività;
- Nell'ipotesi di parità di punteggio, in caso di pari merito si fa riferimento, **nell'ordine**, ai seguenti criteri:

1. maggior punteggio di valutazione individuale ottenuto nella scheda dell'anno precedente;
2. maggiore anzianità di servizio nella stessa categoria e posizione economica;
3. età anagrafica più alta.

- Per quanto attiene all'eventuale attribuzione di un punteggio all'anzianità di servizio, nelle schede di valutazione individuale, le parti confermano il valore esemplificativo e non vincolante dei modelli di schede valutative di cui al vigente CCDIT giuridico; si deve pertanto far riferimento, al riguardo, alle schede di valutazione adottate nei singoli enti;

- L'applicazione della normalizzazione non deve considerare il punteggio (ovè previsto nelle schede valutative) connesso all'anzianità di servizio;

- In fase di applicazione del metodo della normalizzazione si determina la media dei punteggi tenendo conto di tutti i dipendenti che appartengono a quel settore, anche chi non rientra nella selezione non essendo in possesso dei requisiti;

- Nel caso in cui si debbano confrontare i punteggi relativi a personale di categorie diverse, che viene valutato con massimali diversi, si procederà alla loro omogeneizzazione (mediante proporzione aritmetica), prima di effettuare la normalizzazione;

- In fase di applicazione del procedimento di normalizzazione, per "media dei punteggi dell'area di appartenenza" si intende la media delle valutazioni di tutti i dipendenti di quell'area anche se non rientranti tra quelli che hanno i requisiti per la progressione;

- Le graduatorie relative all'anno 2022, anche con riferimento alle quote concordate con il presente accordo, dovranno essere predisposte ex novo e non potrà darsi luogo a progressioni utilizzando per scorrimento le graduatorie dell'anno precedente;

2. Si conferma quanto emerso nel corso dei lavori del tavolo negoziale del 2020, in occasione dell'incontro del 13.12.2020, ovvero la necessità di stabilire un criterio per l'arrotondamento del numero di dipendenti che accedono alle progressioni, nel caso in cui l'applicazione del limite del 50% dia luogo a una frazione. In tale caso, per decidere se procedere all'arrotondamento all'unità inferiore oppure a quella superiore si conviene di utilizzare l'ulteriore criterio suggerito dalla Corte dei Conti Toscana: ovvero procedere all'arrotondamento all'unità superiore unicamente laddove sia rispettato il limite del 35% del personale in servizio nell'ente alla data di decorrenza delle progressioni. Tuttavia si concorda che siano in ogni caso tenute prioritariamente in considerazione le indicazioni pervenute dalle Amministrazioni di riferimento in forma scritta e precisa quando comunque rientrino all'interno di uno dei due criteri sopra richiamati.

4. Con riferimento a quanto disposto all'articolo 13, comma 8 del C.C.D.I.T. del 30.12.2019, le parti concordano nel dare una interpretazione autentica della "formula per la normalizzazione dei punteggi" contenuta nel suddetto articolo, chiarendo che la media dei punteggi deve essere calcolata con riferimento a tutti i dipendenti appartenenti ad una determinata Area e non con riferimento soltanto ai dipendenti appartenenti ad una determinata Area che concorrono alla selezione". In tal modo si conferma quanto già definito il precedente anno.

5. Con riguardo a quanto disposto all'art. 13 del C.C.D.I.T. 2019-2021 laddove si afferma che "Concorrono alla selezione per l'attribuzione delle PEO per l'anno corrente, i dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data del 01.01.2021, che al 31 dicembre dell'anno precedente, abbiano maturato almeno tre anni di anzianità nella medesima categoria e posizione economica in servizio di ruolo presso un ente locale del Comparto Unico F.V.G." le parti concordano sul fatto che si deve considerare il servizio prestato in precedenti rapporti di lavoro con altri enti locali del comparto unico laddove vi sia stato un passaggio per mobilità e/o trasferimento. Non si possono invece considerare i periodi anteriori a interruzioni del rapporto di lavoro per dimissioni e nuova assunzione.

Tale considerazione si intende valevole anche per il Comune di Spillimbergo, per il quale concorrono alla selezione per l'attribuzione delle PEO per l'anno corrente, i dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'ente alla data del 01.01.2022, che al 31 dicembre dell'anno precedente, abbiano maturato almeno quattro anni di anzianità nella medesima categoria e posizione economica in servizio di ruolo presso un ente locale del Comparto Unico F.V.G..


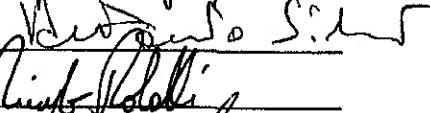
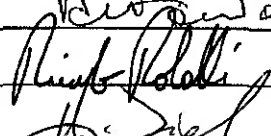

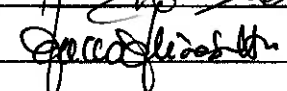
**Articolo 6**

**Criteri di valutazione per distribuzione retribuzione di risultato Area dirigenti**

Al sensi di quanto disposto dall'art. 6 del CCRL sottoscritto in data 29.02.2008, si dà atto che la disciplina dei criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di risultato dell'Area dirigenti, viene definita sulla base di quanto specificato nell'allegato 1 al presente contratto.

Con successivo provvedimento dell'organo esecutivo dell'ente si provvederà a determinare la percentuale della retribuzione di risultato che comunque, in base all'articolo 48 del CCRL sottoscritto in data 29.02.2008, dovrà essere definita dall'Ente in misura non inferiore al 15%.

Letto, approvato e sottoscritto in data 07.12.2022

NOMINATIVO E RUOLO	FIRMA
Luca Pio Munno - Resp. Prov. LE EELL-FP CGIL	
ANTONIO SINDONI - CISL FP	
Riccardo ROBOTTI - CISAL EELL FVG	
ALFREDO BIOGSA' - DIRETT. C.T.P.F.O.	
ELISABETTA - FACCA - RESPONSABILE UFF. PERSONALE C.T.P.F.O.	
_____	_____
_____	_____
_____	_____



## DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si impegnano a ritrovarsi entro il mese di febbraio 2023 per definire i criteri per la destinazione dei fondi bloccati relativi alle annualità 2018-2019.

[Signature] (FP CGIL)

[Signature] (CISL FP)

[Signature] CISAL EELL FVG

[Signature] DIRETTORE C.N.P.F.O

[Signature] RESPONSABILE UFF. PERSONALE  
C.N.P.F.O.

FONDO CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA ANNO 2022

ENTE	PROVVEDIMENTO DI COSTITUZIONE DEL FONDO	FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE ART. 32 C.C.L.R. 15.10.2018 - ANNO 2022				DELIBERAZIONE DI COSTITUZIONE DELEGAZIONE TRATTANTE E LINEE DI INDIRIZZO	LINEE DI INDIRIZZO DEI COMUNI SU PROGRESSIONI 2022	NUMERO DIPENDENTI DI RUOLO	NUMERO AVVENTI DIRITTO	PROGRESSIONI 2022 DEFINITE IN SEDE NEGOZIALE
		TOTALE	RISORSE STABILI	RISORSE VARIABILI	PROGRESSIONI					
ARBA	DIM 573 DEL 18/11/22	20.955,14 €	14.791,14 €	5.224,00 €	7.492,15 €	7.298,99 €	3 DIP. CAT. B 1 DIP. CAT. C 3 DIP. CAT. D	1 DIP. CAT. B 1 DIP. CAT. B	1 DIP. CAT. B	
CASTELNOVO DEL FRUII	DIM 459 DEL 18/11/22	17.754,07 €	13.076,67 €	4.686,00 €	5.011,28 €	8.054,78 €	1 DIP. CAT. B 1 DIP. CAT. B 1 DIP. CAT. D	0	0	
CIVASSO NUOVO	DAD 341 DEL 21/11/2022	18.001,10 €	13.899,10 €	4.102,00 €	7.162,61 €	6.795,09 €	1 DIP. CAT. B 3 DIP. CAT. C 2 DIP. CAT. D 1 DIP. CAT. C	1 DIP. CAT. B 2 DIP. CAT. C 1 DIP. CAT. D	1 DIP. CAT. C	
CLAUZETTO	DIM 418 DEL 18/11/2022	13.705,21 €	10.189,21 €	3.516,00 €	7.275,74 €	2.913,47 €	2 DIP. CAT. C 2 DIP. CAT. B	1 DIP. CAT. B	1 DIP. CAT. B	
FANNA	DIM 498 DEL 23.11.22	14.597,43 €	11.081,43 €	3.516,00 €	8.959,25 €	2.122,18 €	3 DIP. CAT. C 2 DIP. CAT. C 2 DIP. CAT. C	3 DIP. CAT. C 2 DIP. CAT. C	2 DIP. GRAD. UNICA	
MEDUINO	DIM 542 DEL 18/11/2022	13.911,87 €	9.809,87 €	4.102,00 €	5.208,74 €	4.601,13 €	2 DIP. CAT. B 8 DIP. CAT. C	0	0	
MONTEBALE VALCUGLINA	DIM 657 DEL 15/09/2022	45.294,64 €	32.678,64 €	12.306,00 €	20.739,57 €	4.185,12 €	8 DIP. CAT. C 5 DIP. CAT. D 2 DIP. CAT. B 1 DIP. CAT. B	1 DIP. CAT. B 1 DIP. CAT. C 2 DIP. CAT. D 1 DIP. CAT. B	1 DIP. TRA CAT. C ED 1 DIP. CAT. B	
PIZZANO AL TAGLIAMENTO	DIM 155 DEL 18/11/2022	14.599,68 €	10.497,68 €	4.102,00 €	7.654,45 €	2.843,23 €	3 DIP. CAT. C 2 DIP. CAT. C	2 DIP. CAT. C 1 DIP. CAT. D	2 DIP. GRAD. UNICA	
SEQUALS	DIM 701 DEL 28/11/2022	31.296,43 €	25.492,43 €	8.204,00 €	7.917,59 €	15.114,64 €	6 DIP. CAT. C 17 DIP. CAT. B 15 DIP. CAT. C 15 DIP. CAT. C 7 DIP. CAT. D 5 DIP. CAT. D	1 DIP. CAT. B 2 DIP. CAT. C 2 DIP. CAT. B 3 DIP. CAT. D 2 DIP. CAT. D	3 DIP. BRAD. UNICA	
SPUMBERGO	DIM 1554 DEL 24.11.2022	114.762,62 €	80.774,62 €	33.988,00 €	47.869,33 €	32.906,29 €	1 DIP. CAT. B 2 DIP. CAT. C 1 DIP. CAT. B	1 DIP. CAT. B 1 DIP. CAT. B 1 DIP. CAT. B	4 DIP. BRAD. PER CATEGORIA	
TRAVESSO	DIM 266 DEL 21/11/2022	23.425,21 €	17.565,21 €	5.860,00 €	3.704,30 €	13.360,91 €	2 DIP. CAT. C 1 DIP. CAT. D 1 DIP. CAT. B	1 DIP. CAT. B	1 DIP. GRAD. UNICA	
VIAONT		7.321,00 €	6.735,00 €	536,00 €	1.671,70 €	5.063,30 €			0	
VITO D'ASO	DIM 122 DEL 21/11/2022	18.402,78 €	15.714,78 €	4.688,00 €	8.721,72 €	4.993,06 €	3 DIP. CAT. B 2 DIP. CAT. B	0	0	
VIVARO	DIM 593 DEL 28/11/2022	12.398,64 €	10.494,64 €	2.344,00 €	8.075,69 €	2.418,95 €	3 DIP. CAT. C 1 DIP. CAT. D	2 DIP. CAT. B 1 DIP. CAT. D	2 DIP. BRAD. UNICA	
COM	DIM 140A DEL 23.11.22	66.606,81 €	55.069,81 €	10.548,00 €	28.871,34 €	27.197,47 €	1 DIP. CAT. B 2 DIP. CAT. C 8 DIP. CAT. C 4 DIP. CAT. D 5 DIP. CAT. B	1 DIP. CAT. B 2 DIP. CAT. C 1 DIP. CAT. D 1 DIP. CAT. B	3 DIP. GRAD. PER CATEGORIA	
COM PCA	DIM 140A DEL 23.11.22	67.596,52 €	52.174,52 €	15.822,00 €	32.021,94 €	20.157,68 €	19 DIP. CAT. D	4 DIP. CAT. D	4 DIP. GRAD. PER CATEGORIA	

*Handwritten signatures and initials.*

*Handwritten signature: Quadriumberte*