



**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

**ACCORDO ANNO 2023  
IN MATERIA DI PROGRESSIONI ORIZZONTALI  
IN APPLICAZIONE  
ARTICOLO 6 DEL C.C.D.I.T. 2023-2025**

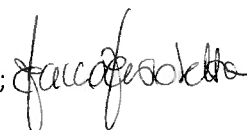
**(C.C.R.L. DEL 19.07.2023)**

In data 06.12.2023 presso l'Ufficio del personale della Comunità di Montagna delle Prealpi Friulane Orientali, in Via del Municipio 20 a Meduno (PN), le parti hanno provveduto alla sottoscrizione dell'Accordo decentrato anno 2023 in materia di progressioni verticali, ai sensi dell'art. 6 del CCDIT 2023-2025, facendo così seguito alla stipula avvenuta il 06.12.2023 della Preintesa dell'accordo medesimo, poi ratificata da tutti gli organi esecutivi degli Enti aderenti alla stessa:

**Delegazione di parte pubblica**

dott. Alfredo Diolosa - Direttore C.M.P.F.O. - Presidente;

dott.ssa Elisabetta Facca - Responsabile Gestione risorse umane - 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. - .....

CISL – FP F.V.G. - *Autore. S. M. S.*

CISAL FP F.V.G. - .....

UIL – FP F.V.G. - *SEPTIMO TAVERO S. T. O. E.*

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

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 Diolosà;

**VISTO** il decreto del Direttore della Comunità di Montagna n. 29 del 30.12.2022 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, 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 19.07.2023 a valere per il periodo 2019-2021;

**RICHIAMATO** il Contratto Collettivo Integrativo di livello territoriale (C.C.D.I.T.) per il triennio 2023-2025, in applicazione del C.C.R.L. del 19.07.2023, sottoscritto in data \_\_\_\_\_, a seguito dell'approvazione della preintesa avvenuta con deliberazione del Comitato Esecutivo n. \_\_ del \_\_\_\_\_;

**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, provvedono 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. 45 del CCRL 2019-2021, 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 2022 in materia di progressioni orizzontali in applicazione dell'articolo 6 del C.C.D.I.T. 2019-2021, sottoscritto in data 28.12.2022, con il quale le parti, dopo diversi incontri, avevano convenuto di addivenire alla effettuazione progressioni orizzontali del personale sulla base delle indicazioni delle Amministrazioni Comunali e nei limiti consentiti dalla norma, ovvero sia:

- 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 2023, 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 2023 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. 61/2023, avente a oggetto: “ACCORDO DECENTRATO ANNO 2023 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 08.05.2023, 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 2023, 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, 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. 45 del CCRL 2019-2021;

**VISTE** le disposizioni contenute nell'art. 13 del C.C.D.I.T. 2023-2025 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. 45 del CCRL 19.07.2023, 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 2023-2025, 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 2023.

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**

1. L'ufficio del personale predispone, 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. 2023-2025, 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.*

*Di norma si procederà a stilare per ogni Ente graduatorie per settore/servizio/categoria, mentre si procederà a stilare una graduatoria unica ove deciso in sede di contrattazione e per i titolari di posizione organizzativa.*

## Art. 5

### Interpretazione autentica

1. Con riguardo a quanto disposto all'art. 13 del C.C.D.I.T. 2023-2025 si precisa quanto segue:

- Le PEO approvate entro la fine del corrente anno avranno decorrenza 01.01.2023;
- 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 01.01.2023, 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.;
- Nel computare le assenze di cui al comma 5, lettera b), (non aver superato 180 giorni di assenza dal servizio nell'anno precedente 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:
  - a) appartenente alla posizione economica più bassa;
  - b) che ha avuto la progressione più lontana nel tempo;
  - c) con maggiore anzianità di servizio;
  - d) al più anziano di età.
- La valutazione dei dipendenti che nel corso dell'anno della selezione hanno prestato servizio in più strutture/servizi/settori/uffici/aree, viene effettuata a cura del Dirigente del servizio in cui in cui l'attività è stata espletata per più tempo.
- Nei casi di personale comandato o in caso di variazione del Responsabile del Servizio deputato alla valutazione in corso d'anno, il Responsabile del Servizio che ha espletato l'attività per più tempo o presso cui il dipendente ha prestato la propria attività in modo maggiore, procederà a proporre la valutazione del dipendente agli altri Responsabili di Servizio, al fine di confrontarsi e di giungere a una valutazione condivisa.
- Le schede di valutazione attribuiscono un valore al dato dell'anzianità di servizio, così previsto: “con riferimento al punteggio attribuito per l'anzianità di servizio (facente parte del punteggio totale della scheda di valutazione) potranno essere attribuiti al dipendente 0,5 punti per ciascun mese o frazione di

mezzo superiore a 15 giorni di servizio nella categoria fino a un massimo di 50 punti. Al punteggio conseguito per anzianità, si applica una ponderazione come segue:

- - cat. B coefficiente di ponderazione 6
- - cat. C coefficiente di ponderazione 2
- - cat. D coefficiente di ponderazione 2
- - cat. PLA coefficiente di ponderazione 2
- Per le schede di valutazione dell'anno 2022, valevoli per l'eventuale attribuzione di progressione economica orizzontale per l'anno 2023, già completate e sottoscritte dai Responsabili, si provvederà ad utilizzare i criteri sopraindicati, al fine di rendere coerenti la valutazione ed il punteggio complessivo conseguito dai dipendenti.
- Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, mediante sottoscrizione "per presa visione e ricevuta copia" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 7 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore (dirigente/responsabile di settore), il quale deve fornire i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma.
- Tutti gli Enti dovranno di norma utilizzare le schede di valutazione allegata al C.C.D.I.T. 2023-2025 e non è ammesso l'utilizzo di schede diverse da quelle approvate in sede di contrattazione; allo scopo di uniformare il procedimento di valutazione, gli Enti dovranno progressivamente armonizzare i propri sistemi di valutazione attraverso schede che operino sulla medesima base di calcolo di quelle approvate in sede di contrattazione.
- 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).
- Le graduatorie relative all'anno 2023, 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 Conte 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.

3. Con riguardo a quanto disposto all'art. 13 del C.C.D.I.T. 2023-2025 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 01.01.2023, 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.

Letto, approvato e sottoscritto in data 06.12.2023

NOMINATIVO E RUOLO

FIRMA

SCARON TIZIO UILFPL

SILBON, Antonio

FACCA ELISABETTA Resp. anagrafe comunale CIPPO

LUCA PIO INNNO - CGIL

DILOSA ALFREDO - DIRETTORE GEN. CIPPO



Antonio Silbon

alfredo

DOCUMENTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AGLI ATTI D'UFFICIO

DOCUMENTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AGLI ATTI D'UFFICIO

ENTE	PROVVEDIMENTO DI COSTITUZIONE DEL FONDO	TOTALE	RISORSE STABILI	RISORSE VARIABILI	PROGRESSIONI ECONOMICHE	DISPONIBILITÀ PER NUOVE PROGRESSIONI	DELIBERAZIONE DI COSTITUZIONE DELEGAZIONE TRATTANTE E LINEE DI INDIRIZZO	LINEE DI INDIRIZZO DEI COMUNI SU PROGRESSIONI 2023	REFERENTE DEL COMUNE	TIPOLOGIA GRADUATORIA	NUMERO DIPENDENTI DI RUOLO	NUMERO AVENTI DIRITTO	PROGRESSIONI 2023 DEFINITE IN SEDE NEGIZIALE	DELIBERAZIONE DI APPROVAZIONE PRELIMINARE ACCORDO 2023
ARBA	DIM 328 DEL 18/09/2023	20.803,14 €	14.791,14 €	6.012,00 €	7.805,30 €	6.985,84 €	DELIBERA GC 96/2023	NON INTERESSE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2023	UFF. RAGIONERIA SANT'AROSSA DORIS	-	7	2	0	
CASTELNUOVO DEL FRIULI	DIM 319 DEL 20/09/23	17.570,66 €	11.746,66 €	5.820,00 €	2.816,55 €	8.590,11 €	DELIBERA GC 29/2023	INTERESSE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2023	UFF. RAGIONERIA MARTINUZZI MARINA	GRADUATORIA UNICA	6	1	1	
CAVASSO NUOVO	DIM 279 DEL 20/09/2023	21.670,16 €	13.630,86 €	8.039,30 €	3.485,04 €	10.145,82 €	DELIBERA GC 32/2023	INTERESSE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2023 - 1 CAT. B E 1 CAT. D	UFF. RAGIONERIA DI MASCO PATRIZIA	GRADUATORIA UNICA	7	6	3	
CLAUZZETTO	DIM 418 DEL 20/09/2023	16.234,66 €	10.786,66 €	5.448,00 €	6.297,75 €	4.488,91 €	DELIBERA GC 41/2023	INTERESSE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2023	UFF. RAGIONERIA DE MUNARI MARELE	GRADUATORIA UNICA	6	1	1	
FANNA	DIM 387 DEL 18/09/2023	20.016,78 €	12.165,18 €	7.851,60 €	6.104,46 €	6.060,72 €	DELIBERA GC 27/2023	INTERESSE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2023	UFF. RAGIONERIA PAVIERO CARLO	GRADUATORIA UNICA	7	4	2	
MEDUNO	DIM 462 DEL 19/09/2023	19.811,62 €	12.303,62 €	7.508,00 €	1.667,02 €	10.636,60 €	DELIBERA GC 38/2023	INTERESSE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2023	UFF. RAGIONERIA GOBBATO ELEONORA	GRADUATORIA UNICA	7	1	1	
MONTEBALE VALCELINA	DIM 856 DEL 17/10/2023	86.078,71 €	34.010,71 €	52.068,00 €	26.114,31 €	7.896,40 €	DELIBERA GC 73/2023	INTERESSE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2023	UFF. PERSONALE GASPAROTTO SANDRO	GRADUATORIA PER CATEGORIA: 2 B - 2 C - 1 D	21	10	5	
PINZANO AL TAGLIAMENTO	DIM 104 DEL 20/09/2023	18.662,64 €	12.110,64 €	6.552,00 €	4.588,81 €	7.521,83 €	DELIBERA GC 41/2023	INTERESSE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2023	UFF. RAGIONERIA ALZETTA JESSICA	GRADUATORIA UNICA	7	4	2	
SEQUALS	DIM 548 DEL 20/09/2023	34.304,43 €	23.032,43 €	11.272,00 €	8.332,16 €	14.700,27 €	DELIBERA GC 28/2023	INTERESSE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2024	UFF. RAGIONERIA - SINDACO - BORGHESE	GRADUATORIA UNICA	11	3	2	
SPILIMBERGO	DIM 1389 DEL 26/09/2023 E DIM 1624 DEL 08/11/2023	146.795,36 €	80.271,36 €	66.524,00 €	26.340,99 €	53.390,37 €	DELIBERA GC 50/2023	INTERESSE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2025	UFF. RAGIONERIA QUERIN ELISA	GRADUATORIA PER CATEGORIA: N. 1 CAT. B - P/S/ N.3 CAT. C/PLA / 3 CAT. D-PIB	46	14	7	
TRAVESIO	DIM 281 DEL 26/09/2023	23.765,21 €	17.565,21 €	6.200,00 €	3.525,74 €	14.039,47 €	DELIBERA GC 34/2023	INTERESSE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2023	UFF. RAGIONERIA CASTAGNINO DOMENICA	GRADUATORIA UNICA	8	1	1	
VALONT	DIM 333 DEL 19/09/2023	6.516,00 €	3.448,00 €	3.068,00 €	625,00 €	2.823,00 €	-	-	-	-	1	1	0	
VITO D'ASIO	DIM 92 DEL 19/09/2023	20.553,36 €	15.449,36 €	5.104,00 €	1.667,02 €	13.792,34 €	DELIBERA GC 25/2023	INTERESSE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2023	UFF. RAGIONERIA PICCOLI CRISTIAN	GRADUATORIA UNICA	6	0	0	
VIVANO	DIM 358 DEL 18/09/2023	15.754,64 €	10.494,64 €	5.260,00 €	10.549,77 €	-55,13 €	DELIBERA GC 36/2023	INTERESSE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2023	UFF. RAGIONERIA SCIGNOLI ANNA	GRADUATORIA UNICA	7	3	0	
CDM	DIM 1226 DEL 20/10/2023	68.542,28 €	52.198,28 €	16.344,00 €	16.463,51 €	35.734,77 €	DELIBERA C.E. 61/2023	INTERESSE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2023	UFF. PERSONALE FACCA ELISABETTA	GRADUATORIA 2 cat. C e 1 cat. D GRADUATORIA PER CATEGORIA: 5 CAT. D, 1 CAT. C E 2 CAT. B	26	6	3	
CDM POA		81.232,52 €	56.716,52 €	24.516,00 €	32.195,74 €	24.520,78 €					31	17	8	

Incapienza fondo risorse stabili

DIOLOSA AURELIO - DIRETTORE GRAN CHIRO  
DOCUMENTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE  
AGLI ATTI D'UFFICIO  
LUCA PIÒ RUMINO - CGIL  
DOCUMENTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE  
AGLI ATTI D'UFFICIO



