

COMUNE STEFANAONI PROVINCIA VIBO VALENTIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2017

L'anno 2017 il giorno 7 del mese di Dicembre alle ore 10.00 , ha avuto luogo incontro per la definizione dell'ipotesi di CCDI del personale non dirigente del Comune di Stefanaconi

Parte Pubblica:

Nelle persone:

Presidente Dott. Pietro D'Urzo
Componente Arch. Fortunato Griffo

Segretario Generale
Responsabile Area Tecnica

ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

CGIL FP CONTARTESE LUCIANO

CISL FP D'ALOI A.

UIL FPL

RSU STAGLIANO' SAVERIO
RSU ARCELLA NICOLA
RSU SOLANO NICOLA
RSU RUBINO FRANCESCO

In esecuzione alla delibera di Giunta Comunale n.49 del 24.11.2017 le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro del personale non dirigente del Comune di Stefanaconi inerente l'anno 2017



INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Articolo 1 – Campo di applicazione

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO

- Articolo 2 – Costituzione fondo per lo sviluppo delle risorse umane
- Articolo 3 – Destinazione del fondo
- Articolo 4 – Performance organizzativa e individuale
- Articolo 5 – Criteri per la progressione economica orizzontale
- Articolo 6– Individuazione delle posizioni organizzative e criteri per l'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato
- Articolo 7 – Criteri per la corresponsione del fondo organizzazione del lavoro
- Articolo 8 – Criteri per la remunerazione di particolari condizioni di attività disagiate, di specifiche abilità e di specifiche norme di legge
- Articolo 9 – Forme di incentivazione di specifiche attività e prestazioni previste da particolari norme di legge
- Articolo 10 – Pari opportunità
- Articolo 11– Formazione
- Articolo 12 – Qualità del lavoro
- Articolo 13 – Banca delle ore ed Orario di Lavoro
- Articolo 14 – Mensa
- Articolo 15 – Disposizione finale

Allegati:

- Costituzione Fondo per l'anno 2017 – Tabella A
- Destinazione Fondo per l'anno 2017 – Tabella B

The image shows several handwritten signatures in black ink, some of which are quite stylized. To the right of the signatures is a blue circular stamp. The stamp contains the text "COMUNE DI STEFANOSINI" around the perimeter and a small emblem in the center. A signature is written over the stamp.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica al personale non dirigente dell'Amministrazione Comunale di Stefanaconi.

Il Contratto ha valenza fino al 31.12.2017 per la parte normativa ed annuale per la parte economica. Con apposito accordo annuale vengono definite le somme relative alla costituzione ed alle modalità di utilizzazione delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle risorse umane e della produttività di cui agli artt. 31-32 del CCNL 2002/2005. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano state sostituite dal successivo contratto. In ogni caso almeno ogni sei mesi le parti si incontreranno entro quindici giorni dalla richiesta di uno dei due contraenti per una verifica dello stato di attuazione, anche per apportare, se concordato dalle stesse, eventuali integrazioni.

Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal presente contratto decentrato.

Le parti ribadiscono l'applicazione dell'art. 17 comma 5 CCNL 01.04.99 e pertanto concordano che le somme del fondo non spese con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario, sono portate in aumento sullo stesso fondo dell'anno successivo. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto decentrato si rimanda alle norme generali e di contratto nazionali vigenti.

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 2 Costituzione fondo per lo sviluppo della Risorse umane

Per l'anno 2017 il fondo è costituito di €13.045,12 per come risulta dai prospetti "Tabella A (costituzione fondo)" e "Tabella B" (destinazione fondo) allegati al presente contratto quale parte integrante e sostanziale.

Art. 3 Destinazione del fondo

Sulla base dei criteri di seguito specificati il Fondo viene destinato, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 1999 per come integrato dal CCNL 22.01.2004, ai seguenti istituti:

- a) performance;
- b) progressione-economica orizzontale;
- c) retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità;
- d) organizzazione del lavoro;
- disagio;
- rischio;
- turni, reperibilità, maneggio valori e maggiorazioni orarie;
- responsabilità categorie B, C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3 del CCNL del 31.3.1999, e D non titolari di posizioni organizzative;
- indennità per specifiche professionalità (art. 36 CCNL del 22.1.2004);
- incentivi per compensi professionali derivanti da specifiche disposizioni di legge e/o da regolamenti.

Ad ogni compenso deve corrispondere una causale nettamente diversa con la specifica di eventuale cumulabilità tra i vari istituti.



Art. 4
Performance organizzativa e individuale

1. Le risorse legate all'incentivazione della performance organizzativa e individuale per l'anno 2017 ammontano ad € 4.685,12 comprese le economie di gestione del fondo e saranno destinate ad incentivare la performance collettiva, secondo i criteri previsti dal vigente sistema di valutazione permanente approvato con delibera di Giunta Comunale n.18 del 18.3.2015.

Art. 5
Criteri per la progressione economica orizzontale

Le parti concordano che per l'anno 2017 non vengono destinate risorse per la progressione economica orizzontale.

Art. 6
Individuazione delle posizioni organizzative e criteri per l'attribuzione della retribuzione di posizione e risultato

Per tale istituto non sono assegnate somme per l'anno 2017.

Art. 7
Criteri per la corresponsione del fondo organizzazione del lavoro

Per fondo di organizzazione del lavoro si intendono le risorse destinate a finanziare:

- istituti a dinamica contrattuale predefinita (turni, reperibilità, maneggio valori, orario festivo e notturno ecc.) che continuano, ad essere disciplinati dalla normativa contrattuale in vigore;
- *situazioni lavorative di rischio o attività disagiate*, ossia che comportano, per la loro particolare natura o forma organizzativa, problemi per la salute o per il normale svolgimento di relazioni sociali.
- attività previste da leggi specifiche;
- specifiche responsabilità affidate al personale della categoria B, C e D che non risulti incaricato di funzioni di posizioni organizzative ed alta professionalità.
- *specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C e D* ai sensi dell'art. 36 comma 2 CCNL 22.1.2004.

Le specifiche responsabilità sono assegnate formalmente in funzione degli obiettivi dell'ente e sono riconsiderate annualmente in sede di programmazione.

Art. 8
Criteri per la remunerazione di particolari condizioni di attività disagiate, di specifiche abilità e di specifiche norme di legge

Le parti concordano di suddividere e ripartire una quota del fondo a norma del presente articolo da destinarsi alla erogazione dei compensi secondo come di seguito specificato:

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

Per l'anno 2017 non è prevista alcuna indennità non essendo istituito il servizio



[Five handwritten signatures in blue ink]

INDENNITA' DI RISCHIO

E' istituita per l'anno 2017 l'indennità di rischio, determinata in € 30,00 mensili lorde, da erogare mensilmente al dipendente, in relazione alle effettiva esposizione al rischio.

Si confermano le declaratorie di cui all'allegato B del DPR 347/83 e successive Modifiche, che sono individuati i seguenti profili :

1) Operai; 2) Custode-cantoniere;

Sulla base dell'art. 41 del CCNL 22.01.2004, viene destinata alla indennità di rischio la somma complessiva di **€1.620,00** da erogare per n.7 operai part-time e n.1 custode cimiteriale full-time

TURNAZIONE

Le parti concordano di non destinare alcun compenso per la turnazione non prevedendo alcun servizio in merito.

INDENNITA' RESPONSABILITA' PERSONALE CATEGORIA "D", "C" e "B"

L'indennità per particolari posizioni di responsabilità mira a riconoscere l'impegno e la specifica professionalità dei dipendenti e valorizza nell'ambito dell'articolazione organizzativa dei settori l'assunzione di particolari posizioni di responsabilità all'esterno e all'interno dell'Ente, che va compensata in misura non superiore a € 2500 annui lordi (art. 7 CCNL 9.5.2006).

Viene riconosciuta, inoltre, in misura pari a € 900,00 lorde annue a n.4 dipendenti di categoria C (euro 3.600,00) quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3 del CCNL del 31.3.1999, che svolgono funzioni di responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici, di istruttorie particolarmente complesse e responsabilità di concorso decisionale.

Viene riconosciuta, altresì, in misura pari a € 700,00 lorde annue a n.3 dipendenti di categoria B di cui n.2 dipendenti a tempo pieno (euro 1.400,00) e n.1 part-time (euro 600,00) quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3 del CCNL del 31.3.1999, che svolgono compiti di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro.

Per il personale a tempo parziale l'indennità è ridotta proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa.

Tale indennizzo non spetta al personale titolare di posizione organizzativa o alta professionalità.

Le responsabilità di cui al presente punto devono essere attribuite con atto formale del responsabile di Area e i benefici economici decorrono dalla data della formalizzazione dell'incarico.

Per il personale a tempo parziale l'indennità è ridotta proporzionalmente alla durata della prestazione lavorativa.

Le posizioni di responsabilità di cui al presente punto finanziati con una quota del fondo pari a **€ 5.600,00 per l'anno 2017**.

ATTIVITA' DISAGIATE

Compensare le attività disagiate con una indennità mensile destinata a remunerare la sottoposizione a disagio.

Si prevede l'erogazione del disagio ai dipendenti che svolgono le seguenti funzioni:

- esposizione diretta a toner, polveri di stampa;
- attività esterne della Protezione Civile
- attività esterne di viabilità, di infortunistica stradale e di controllo della legalità e della sicurezza;
- attività esterna di notifiche atti e corrispondenza esterna in entrata ed uscita;
- attività dove la pressione dell'utenza è tale da non consentire l'autonoma gestione dei ritmi di lavoro;
- attività di particolare tipologia di prestazione fornita;
- uscieri, autisti e centralinisti.

Vengono individuati i seguenti profili professionali:

)n.1 Operatore Polizia locale;)n.1 Operatore Amm.vo p.time

L'indennità di disagio è corrisposta per l'importo individuale giornaliero pari ad € 1,55 per ogni giorno di effettivo servizio, con l'esclusione comunque dei giorni di assenza per qualunque motivo.

Viene destinato al compenso delle attività disagiate un fondo complessivo, per il 2017, pari ad **€ 540,00**



MANEGGIO VALORI

L'indennità maneggio diretto di valori di cassa (denaro contanti, buoni pasto, ticket, valori bollati, ecc.) spetta al personale che presta la propria attività lavorativa, in via continuativa servizi che comportano maneggio di valori di cassa.

In esecuzione alla delibera di Giunta Comunale n.29 del 15.5.2015 sono state individuate n3 figure di agenti contabili con maneggio valori per i seguenti servizi: economato, Ufficio anagrafe e Polizia Locale.

L'indennità prevista è giornaliera e determinata secondo la misura sotto indicata, in relazione all'importo medio mensile rapportato ad anno dei valori maneggiati:

RAPPORTO ANNUO

INDENNITA' GIORNALIERA

TRA EURO 1,00 ED EURO 5.000,00 0,50

TRA EURO 5.001,00 ED EURO 10.000,00 1,00

TRA EURO 10.001,00 E OLTRE 1,50

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi che comportano maneggio valori.

Il singolo lavoratore, come principio generale, può legittimamente cumulare più compensi o indennità accessorie sempre che siano correlate a condizioni e motivazioni diverse.

Per detto istituto viene prevista la somma globale di euro 600,00

Art. 9

Forme di incentivazione di specifiche attività e prestazioni previste da particolari norme di legge

L'Ente con propedeutica apposita norma regolamentare di contrattazione decentrata integrativa fissa i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività le prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL dell'1.4.1999 (recupero ICI- Legge 662/1996 art. 3 comma 57 – condono edilizio- Legge 326/2003 art. 32 comma 40 – lavori pubblici- Legge 109/94 art. 18 modificato art. 13 comma 4 Legge 144/99 e art. 3 comma 29 Legge 350/2003).

Tali regolamenti si intendono come parte integrante e sostanziale del presente CCDL.

Art. 10

Pari opportunità

Nell'ambito delle previsioni della legge 10 aprile 1991, n. 125 e dell'art 57 del D.lgs 165/2001, L'amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale.

Le parti concordano di attivare il comitato per le pari opportunità entro breve.

Si individuano le seguenti azioni positive da contrattare:

- 1) analisi e proposte sull'utilizzo del part time fra le lavoratrici e sui conseguenti effetti sulla mobilità e percorsi di carriera;
- 2) ricerca e proposte sui meccanismi (modalità di svolgimento, orari e sedi) che determinano la fruibilità o meno di percorsi professionali per le donne;
- 3) diffusione a tutti i dipendenti del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro;
- 4) analisi e proposte relative ai dati della situazione del personale maschile e femminile (art. 9 Legge 125/1991);
- 5) analisi e proposte sulla collocazione delle lavoratrici al rientro dall'assenza per maternità.

L'ente si impegna ad adottare, contestualmente alla nomina del citato Comitato delle pari opportunità, nel rispetto delle forme di partecipazione di cui al CCNL dell'1.4.99, con proprio atto, il codice di condotta relativo ai provvedimenti da assumere nella lotta contro le molestie sessuali.



Art. 11 Formazione

L'Amministrazione impegna annualmente per la formazione del personale dipendente una somma pari alla percentuale corrispondente almeno al 1% della spesa complessiva relativa al monte salari del personale non dirigente. Per l'anno 2017 pari ad € 500,00.

La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale sulla base di quanto stabilito dalla direttiva della Funzione Pubblica sulla formazione e la valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni l'amministrazione.

La formazione dovrà riguardare nell'arco del triennio tutto il personale, compreso quello in distacco sindacale.

Il programma formativo, preventivamente concertato con i soggetti sindacali abilitati entro il 31 marzo di ogni anno, è attuato favorendo l'integrazione tra l'attività di formazione e l'attività di lavoro, coinvolgendo l'aspetto tecnico-professionale e quello gestionale-settoriale, orientandoli alla soluzione delle problematiche lavorative concrete. Le parti concordano che i fondi non spesi sono vincolati e saranno utilizzati nell'esercizio successivo. Il costo della formazione da imputare su tali fondi sono quelli di partecipazione a seminari formativi programmati interni ed esterni.

Art. 12 Qualità del lavoro

Le parti concordano che in presenza di impegni di bilancio destinati ad innovazioni tecnologiche che possano comportare modificazioni all'organizzazione del lavoro e alla professionalità dei dipendenti, l'Amministrazione predisporrà dei piani di fattibilità dove al loro interno siano previsti i tempi di attuazione, il tipo di innovazioni tecnologiche ed i dipendenti coinvolti in tale processo. Tali piani saranno presentati almeno due mesi prima della loro attuazione alla parte sindacale che sarà convocata dall'Amministrazione nei successivi 20 giorni per definire comunemente i criteri applicativi e i tempi di attuazione stabilendo momenti di verifica sia sul personale che sulla tecnologia applicata.

Viene istituita la Consulta paritetica per il monitoraggio della sicurezza ed igienicità dei posti di lavoro, di concerto con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza previsti dal D.Lgsn. 626 e successivo e per le visite mediche.

La consulta è costituita da un componente designato da ogni Organizzazione Sindacale firmataria del presente CCDI e da altrettanti componenti per la parte pubblica.

Art. 13 Banca delle ore ed Orario di Lavoro

Allo stato non è istituita alcuna Banca delle ore di cui all'art.38 bis accordo integrativo CCNL di comparto del 14.9.2000

Art. 14 Mensa

E' confermata anche per l'anno 2016 l'istituzione del buono pasto sostitutivo della mensa di servizio mediante l'attribuzione al personale dipendente di ticket sostitutivi, in conformità al CCNL 14.9.2000 art.45-46

Art. 15 Disposizione finale

Si rimanda alla CCNL vigente ed alla normativa per tutto ciò che non è disciplinato nel presente contratto risparmi eventualmente scaturenti dalle varie indennità legate alla presenza del personale vanno destinati al fondo dell'anno 2018.





La Parte Sindacale

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

La RSU

La Parte Pubblica



Scheda costituzione risorse decentrate anno 2017

Risorse decentrate stabili ai sensi art. 31, comma 2 del CCNL 22 gennaio 2004 e aggiornate con il CCNL 9 maggio 2006, con il CCNL 11 aprile 2008 e con il CCNL 31 luglio 2009

Fonte	Descrizione origine risorse	Importo
CCNL 22/01/04 art. 31 - c. 2	Totale delle risorse di natura stabile al 22.01.2004	29.063,60
ART. 4 C. 1	Incremento pari al 1,1% monte salari 1999	4.371,70
CCNL 22/01/04 art. 31 - c. 2	Incremento per aumento valori della posizione economica rispetto a contratti precedenti	
	Ulteriore attivazione nuovi servizi con incremento stabile dotazione organica (art. 15, comma 5 CCNL 1/04/99)	
CCNL 5/10/01 art. 4 - c. 2	Importo RIA e assegni <i>ad personam</i> per il personale cessato dal 1/1/2000	

Risorse decentrate stabili ai sensi art. 32, comma 1 - 2 - 7 del CCNL 22 gennaio 2004

CCNL 22/01/04 art. 32 - c. 1	Importo pari al 0,62% monte salari anno 01 esclusa dirigenza	1.405,06
CCNL 22/01/04 art. 32 - c. 2	Ulteriore importo pari al 0,50% monte salari anno 01 esclusa dirigenza con spesa < 39% e.c.	1.133,11
CCNL 22/01/04 art. 32 - c. 7	Ulteriore importo pari al 0,20% monte salari anno 01 esclusa dirigenza con spesa < 39% e.c.	

Risorse decentrate stabili ai sensi art. 4, comma 1 e art. 6 del CCNL 9 maggio 2006

CCNL 9/05/06 art. 4 - c. 1	Incremento pari allo 0,5% monte salari 03 esclusa dirigenza con rapporto tra spesa personale ed e.c. =< 39% (rispetto del comma 7 e 8)	
CCNL 9/05/06 art. 6	Importo risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 32, comma 40 D.L. n. 269/2003 (vincolate alla retribuzione di risultato)	
CCNL 9/05/06 art. 4	Incremento valori posizione economica (dichiarazione congiunta n. 4 CCNL 9/05/06 e n. 14 CCNL 22/01/04)	

Risorse decentrate stabili ai sensi art. 8, comma 2 del CCNL 11 aprile 2008⁵

CCNL 11/04/08 art. 8 - c. 2 ⁶	Importo corrispondente allo 0,6% monte salari 2005 esclusa la dirigenza, se rapporto tra spesa personale ed entrate correnti non superiore al 39%	2.031,92
TOTALE risorse stabili		38.005,39

[Handwritten signatures and a blue circular stamp of the Comune di Stezzano are present below the table.]

⁵ Non possono prevedere gli incrementi gli Enti dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

⁶ Per i Comuni di aree metropolitane, di cui all'articolo 22 del D.Lgs. n. 267/2000, è consentito anche l'applicazione del comma 4 (CCNL 11 aprile 2008 art. 8 - c. 4 - Importo corrispondente allo 0,9% monte salari 2005 esclusa la dirigenza, se rapporto tra spesa personale ed entrate correnti uguale o inferiore al 39%).

**Risorse decentrate variabili ai sensi art. 31, comma 3 del CCNL 22 gennaio 2004
(collegamento al CCNL 1° aprile 1999 – 14 settembre 2000 e 5 ottobre 2001)
e aggiornate con il CCNL 9 maggio 2006, con il CCNL 11 aprile 2008 e con il CCNL 31 luglio 2009**

fonte	descrizione origine risorse	importo
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1 - lett. "d"	quota risorse da contratti sponsorizzazione e accordi collaborazione	
(CCNL 5/10/01 art. 4 - c. 4)	quota risorse da convenzioni per fornitura consulenze e servizi aggiuntivi	
	quota risorse da contributi utenza per servizi non essenziali o prestazioni verso terzi paganti non su diritti fondamentali	
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1 - lett. "e"	economie trasformazione rapporto di lavoro da FT a PT nei limiti prefissati dalla legge ⁷	
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1 - lett. "k"	risorse per incentivazione prestazioni o risultati del personale (compensi ISTAT)	
	risorse per incentivazione prestazioni o risultati del personale (incentivo progettazioni ex Merloni)	
	(CCNL 5/10/01 art. 4 - c. 3) risorse da percentuale del gettito ICI per potenziamento uffici tributari	
	(CCNL 5/10/01 art. 4 - c. 3) risorse per compensi incentivanti al personale uffici tributari per recupero evasione ICI	
	(CCNL 5/10/01 art. 4 - c. 3) ulteriori risorse per effetti applicativi rimborsi spese nei processi tributari	
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 1 - lett. "m" (su art. 14)	eventuali risparmi applicazione disciplina straordinario	
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 2 (vedi c. 3 - c. 4)	eventuale integrazione risorse di cui comma 1 (con capacità di spesa) per max 1,2% su base annua monte salari 97	3.978,78
CCNL 1/04/99 art. 15 - c. 5	maggiori oneri trattamento accessorio nuove attività e accrescimento di quelle esistenti non correlati all'aumento dotazione organica	
CCNL 14/09/00 art. 54	quota parte rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	

Risorse decentrate variabili ai sensi art. 4, comma del CCNL 9 maggio 2006⁷		
CCNL 9/05/06 art. 4 - c. 2	Incremento fino al massimo dello 0,3% monte salari 03 esclusa dirigenza con rapporto tra spesa personale ed e.c. (entrate correnti) tra 25% e 32% (rispetto del comma 7 e 8) <i>Oppure</i> Incremento dallo 0,3% allo 0,7% monte salari 03 esclusa dirigenza con rapporto tra spesa personale ed e.c. > 25% (rispetto del comma 7 e 8)	

Risorse decentrate variabili ai sensi art. 8, comma 3 del CCNL 11 aprile 2008⁸		
CCNL 11/04/08 art. 8 - c. 3	Incremento fino al massimo dello 0,3% monte salari 2005 esclusa dirigenza se rapporto tra spesa personale ed entrate correnti tra il 25% e il 32%	
CCNL 11/04/08 art. 8 - c. 3	Incremento fino al massimo dello 0,9% monte salari 2005 esclusa dirigenza se rapporto tra spesa personale ed entrate correnti inferiore al 25%	

Somme non spese o non attribuite nell'esercizio di riferimento		
CCNL 22/01/04 art. 31 - c. 5	Somme non spese o non attribuite nell'esercizio di riferimento (art. 17, c. 5 CCNL 1/4/99)	0,00
TOTALE risorse variabili		3.978,78

⁷ Voce riportata solo per memoria: a decorrere dal 2009 è pari a zero.

⁸ Non possono prevedere gli incrementi gli Enti dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

Risorse decentrate variabili ai sensi art. 4, comma 2, del CCNL 31 luglio 2009⁹

TOTALE FONDO

41.984,17

Eventuali decurtazione del fondo

Art. 9, comma 2-bis D.L. 78/2010	Limite fondo 2014	41.984,17
Art. 9, comma 2-bis D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010	Riduzione proporzionale al personale in servizio	6.772,05
TOTALE A		35.212,12

FONDO P.E.O.

CONTENUTO

Risorse contrattate per progressione economica orizzontale	11.253,93
Risorse rivenienti dagli scostamenti dei rinnovi contrattuali	
TOTALE B	11.253,93

FONDO INDENNITA' DI COMPARTO

CONTENUTO

Art. 33, C.4 lett b) e c) del CCNL 22/01/2004	Risorse prelevate dal Fondo per Indennità di Comparto	6.699,50
	TOTALE C	6.699,50
	Totale A-B-C	17.258,69

TOTALE FONDO DA RIPARTIRE 2017

TOTALE	FONDO DA RIPARTIRE OLTRE ONERI CPDEL E IRAP(EURO 4.213,57)	13.045,12
---------------	--	------------------

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

CARMELO DISI'



⁹ Voce riportata solo per memoria. L'incremento, di natura variabile, era possibile solo per il 2009. Si veda anche articolo 9 comma 4 del DI n. 78/2010 con riferimento al contenimento degli incrementi del CCNL 2008/2009 nel limite del 3,2%.

ALLEGATO B DESTINAZIONE DEL FONDO 2017

F o n d i		i m p o r t i
Performance	_____ €.	4.685,12
Progressione economica	_____ €.	0,00
Ributuzione di posizione e risultato per titolari di P. O. e alte professionalità	_____ €.	0,00
Organizzazione del lavoro:		
disagio	_____ €.	540,00
rischio	_____ €.	1.620,00
turni, reperibilità, orario notturno, festivo e festivo notturno	_____ €.	
Maneggio valori	_____ E.	600,00
particolari responsabilità cat. B, C e D non titolare di P.O.	_____ €	5.600,00
indennità per specifiche responsabilità	_____ €.	
Totale importi (A)	_____ €.	13.045,12
Economic (B)	_____ E	0,00
Totale fondo anno 2016 (A + B)	_____ €	13.045,12



