

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

A seguito dell'autorizzazione alla stipula del contratto collettivo integrativo definitivo per il triennio 2019-2021, disposta con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.33 del 15/10/2019, nonché dell'esito positivo del controllo da parte del Revisore sulla compatibilità dei costi derivanti dalla contrattazione con i vincoli di bilancio in essere per gli esercizi interessati, espresso con verbale n.12/2019 in data 15/10/2019,

Il giorno **28/10/2019** le parti procedono alla sottoscrizione del presente contratto collettivo integrativo.



Art. 1 – Oggetto

Il presente contratto collettivo integrativo (CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge. Le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Le parti prendono atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinino materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Art. 2 - Ambito di applicazione

Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il CISAP, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale in comando o distacco fatte salve specifiche clausole di seguito riportate. In caso di contratto a tempo parziale tutti i trattamenti accessori sono rideterminati in modo proporzionale. Al personale in comando o distacco si applica, altresì, la disciplina di cui all'art. 19 del CCNL 22/1/2004.

Art. 3 - Durata – revisione

Il presente CCI ha durata triennale 2019-2021. I suoi effetti decorrono dal 1.1.2019. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale. Conservano la loro efficacia eventuali disposizioni contenute in contratti collettivi decentrati integrativi di ente precedenti, ove espressamente richiamati dal presente.

Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

Art. 4 - Verifiche per l'attuazione del contratto

Le parti convengono che, a richiesta, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 5 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del CCI, le delegazioni trattanti, come organo di interpretazione autentica, si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in tal caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10



giorni dalla richiesta avanzata. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia stabilita anch'essa nell'accordo.

DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI ECONOMICI

Il fondo risorse decentrate viene determinato annualmente dall'Amministrazione.

Le risorse del fondo vengono ripartite sulla base dei seguenti principi generali:

- rispetto del principio di corrispettività ex articolo 7, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai sensi del quale "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";
- perseguire il principio della "giusta retribuzione" per ciascun dipendente che tenga conto delle responsabilità, dei carichi di lavoro, delle specificità e degli apporti individuali nei diversi processi lavorativi;
- assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, definendo i criteri affinché il trattamento economico accessorio derivi:
 - dalla remunerazione dell'impegno e della qualità della performance individuale;
 - dalla performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;

La parte stabile del fondo risorse decentrate è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/5/2018 e quindi:

- Progressioni economiche orizzontali (€ 31.983,90);
- Indennità di comparto quote b) e c) – art. 33 CCNL 22/1/2004 (€ 20.430,00);
- (fondo posizioni organizzative € 28.142,84 portato fuori dal fondo ai sensi CCNL 21.5.2018).

Le restanti somme annualmente disponibili sono ripartite e destinate agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 21/5/2018, fermo restando che nuove progressioni economiche orizzontali devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

In assenza di iniziativa di rinegoziazione dei criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo, si confermano quelli dell'ultima ripartizione approvata a condizione che venga garantito il pagamento dei singoli istituti contrattuali, ivi comprese le indennità i cui importi sono definiti dal CCNL, nonché il rispetto del limite percentuale stabilito dall'art. 68, comma 3 del ccnl, relativo alla performance individuale.

Le risorse sono destinate a ciascun istituto contrattuale specifico in via presuntiva e teorica, salvo verifica a consuntivo delle somme effettivamente occorrenti ed erogate. Le economie derivanti dall'applicazione dei singoli istituti economici, al netto delle somme che per disposizione di legge o di contratto costituiscono economie di bilancio, saranno utilizzate a consuntivo per il finanziamento della performance individuale, per essere riassegnate nell'anno successivo alle finalità originarie. Eventuali risorse di parte stabile non destinate nell'anno di riferimento confluiscono nelle risorse decentrate variabili dell'anno successivo.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance, secondo quanto previsto nello strumento regolamentare adottato, è unico e si applica agli istituti incentivanti che lo richiedono.

Integrazione risorse art. 67, comma 4 (1,2%) verifica eventualità di integrazione

Le parti concordano di integrare le risorse decentrate di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL 21/5/2018 di un importo pari all'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla

dirigenza, subordinatamente alla verifica della sussistenza nel bilancio dell'ente della relativa capacità di spesa, da effettuarsi in sede di costituzione annuale del fondo risorse decentrate.

Riduzione delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario (art. 67, comma 2, lett. g)

Le parti concordano circa la stabile riduzione delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, da Euro 20.273,52 ad euro 4.273,52.

La differenza di Euro 16.000 confluisce nelle risorse stabili ai sensi dell'art. 67 comma 2 lett. g) CCNL. Viene assicurata l'invarianza della spesa.

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 68, comma 1 lett. a) e b)

Le risorse destinate a compensare la produttività individuale sono costituite dalle somme espressamente destinate a tale finalità nell'ambito della ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione (comprensive di eventuali risparmi derivanti dal lavoro straordinario o da risorse residue non destinate ed utilizzate negli anni precedenti) e dalle economie che residuano dall'applicazione dei diversi istituti economici, al netto di quelle che per espressa previsione di legge o contratto costituiscono economie di bilancio. Concorrono altresì eventuali quote che specifiche norme di legge o del presente contratto destinano alla performance collettiva/individuale.

Le somme non distribuite del fondo posizioni organizzative vengono ripartite tra i titolari delle posizioni stesse in relazione al punteggio ottenuto. In ogni caso a seguito di tale ripartizione la retribuzione risultante non potrà superare il 25% della retribuzione di posizione.

I compensi spettanti a tale titolo vengono riconosciuti al personale a tempo indeterminato e determinato secondo quanto previsto nel Sistema di valutazione del personale non dirigente approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 23 del 21/11/2012 e s.m.i.

In applicazione dell'art. 69 del CCNL nell'ambito delle risorse destinate alla produttività il direttore generale individua, tra i dipendenti collocati nella fascia di valutazione massima, un numero non superiore al 10% dei soggetti valutati (con arrotondamento all'unità inferiore se il decimale è inferiore a 5 e con arrotondamento all'unità superiore se il decimale è pari o superiore a 5). Ai dipendenti così individuati spetta una maggiorazione, pari al 30% del valore medio, calcolato come media aritmetica della quota dovuta a titolo di produttività individuale ai dipendenti dell'ente.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta la suddetta maggiorazione avverrà in relazione alla particolare gravosità degli obiettivi di competenza, che il direttore dovrà motivare.

Progressione economica all'interno della categoria. (art. 16)

Le progressioni economiche sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle performance individuali certificate dal sistema di valutazione. Mediante la progressione economica all'interno della categoria si intende riconoscere l'aumento di professionalità acquisito che non comporta un mutamento di mansioni.

La selezione è annuale sulla scorta dei criteri seguenti. Gli effetti economici della progressione orizzontale decorrono dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto



integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie, fatta salva diversa pattuizione in sede di ripartizione delle risorse decentrate.

La disponibilità di risorse all'interno della parte stabile del fondo consente di destinare alla progressioni orizzontali per l'anno 2019 la quota massima di euro 33615,19.

Entro tale limite la progressione economica è riconosciuta a non più del 50% dei dipendenti in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione.

Alle progressioni orizzontali aventi decorrenza dall'1.1.2020, sarà destinata la somma residua.

La progressione economica sarà riconosciuta a non più del 50% dei dipendenti.

REQUISITI DI PARTECIPAZIONE:

Hanno titolo a partecipare alle selezioni per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria i dipendenti in servizio a tempo indeterminato:

- che abbiano maturato almeno due anni di anzianità di servizio continuativo a tempo indeterminato nell'ente compiuto al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento della selezione;
- che si trovino da almeno due anni nella posizione economica posseduta al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento della selezione;
- che abbiano ottenuto una valutazione della performance individuale non inferiore a 7,5/10 nell'anno precedente quello di riferimento della selezione; in mancanza di servizio prestato per l'intero anno solare (365 gg) precedente quello di riferimento della selezione, la valutazione sarà riferita a quella anteriore più recente;
- che non abbiano ottenuto sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente quello di riferimento della selezione;

Alla selezione partecipano tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato aventi i requisiti richiesti, senza necessità di specifica domanda sulla scorta dei dati riguardanti il servizio presso il C.I.S.A.P contenuti nel fascicolo personale.

Eventuali ulteriori titoli di servizio utili ai fini dell'attribuzione del punteggio, per essere fatti valere devono essere presentati o richiamati singolarmente e specificamente nei termini fissati. A tale scopo l'Amministrazione pubblica l'avviso di selezione assegnando un congruo termine per la presentazione o richiamo di cui sopra.

Entro quindici giorni dalla data di pubblicazione delle graduatorie approvate di assegnazione della progressione orizzontale, il dipendente interessato può presentare eventuali richieste di riesame al direttore generale, che nei successivi quindici giorni ha l'obbligo di decidere prima di dare luogo all'esecuzione del provvedimento di assegnazione.

La progressione economica all'interno della categoria è assegnata secondo l'ordine di merito sino a concorrenza del budget disponibile. In caso di insufficienza delle risorse per la remunerazione del passaggio spettante secondo la graduatoria, si procederà allo scorrimento di essa.

Nelle situazioni di pari merito, la precedenza è assegnata al dipendente con la posizione economica meno elevata e, nel caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità anagrafica

CRITERI DI SELEZIONE

La progressione economica all'interno della categoria viene attribuita in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente quello di riferimento della selezione e tiene conto altresì dell'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento.

La valutazione della performance individuale viene rilevata attraverso il punteggio totalizzato nell'ambito della valutazione della performance individuale relativo all'ultimo triennio precedente quello della selezione. L'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento viene rilevata con riferimento al servizio prestato nella posizione economica posseduta al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento della selezione;

A) Ripartizione del punteggio tra gli elementi di valutazione

	<i>Performance individuale</i>	<i>Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento</i>	<i>TOTALE punteggio</i>
<i>A - B</i>	<i>60</i>	<i>40</i>	<i>100</i>
<i>C - D</i>	<i>70</i>	<i>30</i>	<i>100</i>

(Il valore finale viene espresso in centesimi con arrotondamento in eccesso se la terza cifra decimale è uguale o superiore a 5 o per difetto se inferiore a detto limite. I valori intermedi sono calcolati mantenendo la terza cifra decimale).

- A. Performance individuale: Il punteggio viene assegnato **rapportando il punteggio massimo attribuibile** al punteggio complessivo della valutazione della performance individuale ottenuta nel triennio precedente quello di riferimento ovvero in base alle ultime valutazioni utilmente effettuate nelle ipotesi in cui il dipendente non abbia prestato servizio per l'intero anno solare.
- B. Esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento: Si valuta l'esperienza di servizio maturata nella posizione economica ultima acquisita.: Il punteggio viene assegnato **rapportando il punteggio massimo attribuibile** agli anni e mesi di servizio prestato, con esclusione delle interruzioni di servizio, nella posizione economica posseduta al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento della selezione fino ad un massimo di anni **venti**. Le frazioni di mese sono computate come mese intero. E' valutabile il servizio a tempo indeterminato prestato in enti del comparto enti locali o in posizione economica equivalente in altri comparti e al 50% il servizio prestato a tempo determinato nel CISAP. I periodi di servizio prestati a tempo parziale o in comando presso altri enti sono computati, ai presenti fini, come servizio a tempo pieno.

Non costituiscono interruzioni di servizio, ai presenti fini, l'aspettativa per servizio militare, il periodo trascorso in distacco sindacale ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL 22/1/2004 ed i periodi di aspettativa per dottorato di ricerca ai sensi dell'art. 2 della legge 13/8/1974, n. 476, i periodi di aspettativa concessi ai sensi degli artt. 90 e 110 del D. Lgs. 267/2000.



Specifiche Responsabilità

Le parti concordano circa la destinazione al fondo specifiche responsabilità dell'importo di euro 11.800,00, a valere sulle risorse variabili del fondo.

Le indennità verranno attribuite secondo i seguenti criteri generali:

L'indennità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL del 21 maggio 2018, da contenere entro il limite massimo di € 3.000,00 annue, viene assegnata ai dipendenti appartenenti alle categorie giuridiche C e D, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa, i quali svolgano incarichi aventi contenuti significativi e qualificanti, concernenti la responsabilità di procedimento ai sensi della legge 241/1990, o incarichi affidati dal direttore generale, che impongano l'assunzione di una diretta responsabilità di iniziativa e di risultato, di gruppo o di procedimento, che possono variare nel tempo in base alle effettive esigenze organizzative.

Tipologie di responsabilità che giustificano il conferimento sono:

1. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale);
2. Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici;
3. Responsabilità di istruttoria di procedimenti complessi;
4. Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
5. Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse;
6. Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori;
7. Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali

Il compenso è determinato in valori annui lordi che variano da un minimo di € 500,00 sino ad un massimo di € 3.000,00 ed è collegato all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità.

Il dirigente procede alla pesatura del valore economico degli incarichi di particolare responsabilità, collocando gli incarichi nelle seguenti fasce retributive:

euro 1.200,00

euro 1.600,00

euro 2.000,00

euro 3.000,00

secondo i seguenti criteri di valutazione:

- a) Procedimenti complessi gestiti.

Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire provvedimenti complessi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti aventi anche rilevanza esterna con esclusione delle firma dell'atto finale e che denotano la necessità di relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc..). La complessità rileva tenendo conto di molteplici elementi, quali la farraginosità e la continua evoluzione del quadro normativo, la mancanza di univoci orientamenti giurisprudenziali e della prassi in materia, la stratificazione delle fonti normative;

- b) Complessità tecnica/amministrativa.

Responsabilità collegate ad attività che richiedono competenze specialistiche di rilievo, intese come necessità di specifiche competenze tecniche e/o amministrative anche relative a più settori, di



frequente aggiornamento, di formazione professionale specifica, necessità di conoscenza e capacità di utilizzo di apparecchiature e/o programmi informatici avanzati e/o complessi;

- c) Correlazione delle attività proprie con quelle degli altri uffici;
- d) Gradi di esposizione economica o giuridica, verso l'esterno o verso l'amministrazione Assunzione di responsabilità extracontrattuali, civili, penali e amministrativo-contabili;
- e) Livello di autonomia per lo svolgimento di competenze attribuite o di attività di studio particolarmente rilevanti. Livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni assunte dal proprio Responsabile di Area e, più in generale, dall'Ente;
- f) Direzione o coordinamento di unità operative semplici o complesse di lavoro appositamente individuati;
- g) Attività che richiedono un'innovazione gestionale

La collocazione in una delle predette fasce retributive va espressamente motivata con specifico riferimento alla valutazione bassa, media o alta di ciascuna delle voci sopra riportate

Criteri Generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

La retribuzione di risultato, prevista dall'art. 15 del CCNL 21.5.2018 spetta in relazione al conseguimento di livelli di performance individuale, secondo la metodologia di cui alla deliberazione n.10/2019.

Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro

Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo agli stessi competono le ore di lavoro retribuito necessario per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma delle apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari di indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress – lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. 81/2008.

Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

Al fine di contemperare i diritti degli utenti e le esigenze organizzative dell'Amministrazione con le esigenze dei dipendenti, le parti concordano di valorizzare e promuovere le più ampie forme di flessibilizzazione dell'orario di lavoro del personale, che, pur assicurando la copertura dell'orario di servizio e di apertura al pubblico, consentano al lavoratore di conciliare la gestione dei tempi casa-lavoro.

L'articolazione dell'orario di lavoro deve tenere conto dell'ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento del ricorso al lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con altri uffici ed altre amministrazioni;

Nella distribuzione dell'orario di lavoro, improntata a criteri di flessibilità, possono essere utilizzati diversi sistemi di articolazione dell'orario, secondo le modalità previste nel comma 4 dell'art. 22 del CCNL del 21/5/2018.

Purchè sia salvaguardata la funzionalità degli uffici e dei servizi le parti privilegiano articolazioni d'orario che consentano regimi di flessibilità "orizzontale" nell'ambito della stessa giornata e "verticali" nell'ambito dello stesso mese, con possibilità di compensazione del monte flessibilità cumulata. Particolari agevolazioni di flessibilità d'orario sono consentite al personale chi trovino in particolari situazioni personali.

Ripartizione del fondo delle risorse per l'anno 2019

Premesso che l'Ente ha determinato la costituzione del fondo delle risorse decentrate anno 2018 con determinazione del Direttore Generale n. 189 del 11/09/2019, la composizione e ripartizione del fondo risulta dallo schema che segue:

RIPARTIZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2019






COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019		
	IMPORTI PARZIALI	IMPORTI TOTALI
ART. 67, COMMI 1 E 2 CCNL 16/18: RISORSE STABILI		
Risorse stabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		
Risorse stabili ANNO 2017		98.320,69
risorse destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato P.O		-28.142,80
Art. 67 c.1 CCNL 16/18 Importo unico consolidato anno 2017 (al lordo delle decurtazioni strutturali storicizzate anno 2017)		70.177,89
Art. 67 c.2, lett. e) CCNL 16/18: RIA ed Ass. ad pers.		1.379,56
Art. 67 c.2, lett. d) CCNL 16/18: risorse riassorbite art. 2, comma 3, D. Lgs. 165/2001.		0,00
Art. 67 c.2, lett. e) CCNL 16/18: personale trasferito		0,00
Art. 67 c.2, lett. f) CCNL 16/18: riduzione stabile posti di organico qualifica dirigenziale		0,00
Art. 67 c.2, lett. h) CCNL 16/18: incrementi dotazione organica		0,00
<i>Totale</i>		71.557,45
Risorse stabili NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		
Art. 67 c.2, lett. a) CCNL 16/18 incremento € 83,20 unità al 31/12/2015 (dal 2019)		2.828,80
Art. 67 c.2, lett. b) CCNL 16/18 differenziale incrementi progressione economica a regime		1.762,15



Art. 67 c.2, lett. g) CCNL 16/18: stabili riduzioni risorse lavoro straordinario FUORI TETTO		16.000,00
	Totale	20.590,95
	TOTALE RISORSE STABILI	92.148,40
ART. 67, COMMA 3 CCNL 16/18: RISORSE VARIABILI		
Risorse variabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		
art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 16/18 - art. 43 L 449/1997: Entrate conto terzi o utenza o sponsorizzazione su attività ordinarie precedenti il DL 78/2010 - contributi da terzi (interventi su incidenti)	dato provvisorio	
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: Liquidazione sentenze favorevoli all'ente spese compensate comma 2 regolamento avvocatura	dato provvisorio	
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: Recupero evasione ICI - L. 662/96 art.3, c. 57; D.gs 446/97 art 59 c.1 lett. p)	dato provvisorio	
art. 67, comma 3, lett. d) CCNL 16/18: recupero frazioni RIA anno precedente		300,30
art. 67, comma 3, lett. f) CCNL 16/18: Messi notificatori/diritti di notifica - art. 54 ccnl 14/9/2000	dato provvisorio	
art. 67, comma 3, lett. h) CCNL 16/18: Integrazione 1,2% m.s. 1997		7.634,00
art. 67, comma 3, lett. i) CCNL 16/18: risorse per conseguimento obiettivi ente		14.698,89
	Totale	22.633,19
Risorse variabili NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		
art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 16/18 - art. 43 L 449/1997: Entrate conto terzi o utenza o sponsorizzazione	dato provvisorio	
art. 67, comma 3, lett. b) CCNL 16/18: art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 - Piani di razionalizzazione		
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: Liquidazione sentenze favorevoli all'ente condanna spese comma 1 regolamento avvocatura	dato provvisorio	0,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: art. 113 del D. Lgs. 50/2016 incentivi per funzioni tecniche	dato provvisorio	0,00
art. 67, comma 3, lett. e) CCNL 16/18 leggi speciali: art. 93 commi 7 bis, 7 ter e 7 quater del d.lgs. n. 163 del 12.4.2006 - Quote per la progettazione lavori pubblici (competenza sino aprile 2016)		0,00
art. 67, comma 3, lett. e) CCNL 16/18 leggi speciali: compensi ISTAT - art. 70-ter CCNL16/18	dato provvisorio	
art. 67, comma 3, lett. e) CCNL 16/18: risparmi lavoro straordinario anno precedente FUORI TETTO		19.026,67
art. 68, comma 1, ultimo periodo CCNL 16/18 (risorse stabili provenienti esercizi precedenti)		1.390,03
	Totale	20.416,70
	TOTALE RISORSE VARIABILI	43.049,89
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		94.190,64
Retribuzione di posizione e di risultato posizioni organizzative anno 2017 (risorse considerate per la sola verifica del rispetto del limite)		28.142,80
Totale riduzioni ex art. 1, comma 236 della legge 28/12/2015 n 208 ANNO 2016		
TOTALE RISORSE sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		122.333,44
Riduzione per allineamento al 2016 (art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 – decurtazioni strutturali storicizzate fondo 2017)		8.054,81
di cui Riduzione per allineamento fondo 2016 quota parte stabile		6.119,31
di cui Riduzione per allineamento fondo 2016 quota parte variabile		1.935,50

	risorse <= 2016	114.278,63
SINTESI COSTITUZIONE FINALE DEL FONDO 2018		
FONDO RISORSE STABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 al netto decurtazioni		65.438,14
FONDO RISORSE STABILI NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		20.590,95
TOTALE RISORSE STABILI		86.029,09
FONDO RISORSE VARIABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 al netto decurtazioni		20.697,69
FONDO RISORSE VARIABILI NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		20.416,70
TOTALE RISORSE VARIABILI		41.114,39
FONDO RISORSE DECENTRATE sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		86.135,83
FONDO RISORSE DECENTRATE COMPLESSIVE		127.143,48

SINTESI COSTITUZIONE FINALE DEL FONDO 2019		
FONDO RISORSE FISSE		71.557,45
DECURTAZIONI PERMANENTI DEL FONDO (Art. 9, comma 2 bis del D.L. n. 78 del 31/05/2010 come modificato e integrato con art. 1, comma 456, L. 147/2013) – parte fissa		- 6.119,31
		65.438,14
TOTALE RISORSE VARIABILI (SOGGETTE A LIMITE)		22.633,19
DECURTAZIONI PERMANENTI DEL FONDO (Art. 9, comma 2 bis del D.L. n. 78 del 31/05/2010 come modificato e integrato con art. 1, comma 456, L. 147/2013) – parte variabile		-1.935,50
		20.697,69
Risorse stabili non sottoposte all'art.23 D.Lgs 75/2017		20.590,95
Risorse variabili non sottoposte art.23 D.Lgs 75/2017		20.416,70
TOTALE RISORSE DECENTRATE DA ASSOGETTARE A LIMITE		86.135,83
Fondo risorse decentrate complessive		127.143,48

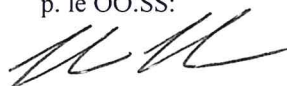






DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI PARI A COMPLESSIVI EURO 86.029,09	
Euro 20.430,00	Indennità di comparto
Euro 31.983,9	Progressioni già in corso 2019
Euro 33.615,19	Importo disponibile progressioni

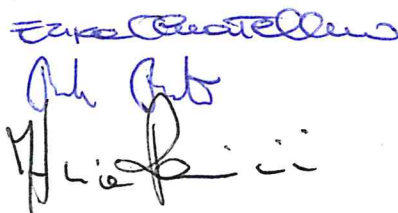
DESTINAZIONE DELLE RISORSE VARIABILI pari ad Euro 41.114,39	
Euro 11.800,00	Fondo specifiche responsabilità
Euro 29.314,39	Fondo produttività

e sottoscritto

p. le OO.SS:



p.le RSU



p. il CISAP

