

- UFFICIO PERSONALE -

- TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO ANNUALITA' ECONOMICA 2015

L'anno duemila **QUINDICI** il giorno **16** del mese di **DICEMBRE** alle ore 10:30 nella residenza comunale, le parti negoziali composte:

dalla delegazione di parte pubblica nelle persone :

Il presidente - (segretario comunale)

dott.ssa Luciana Romeo

dalla delegazione delle Organizzazioni sindacali :

RSU:

CGIL

Marinelli M.Livia

Casarotto Melania

CISL

Finessi Sayio -

UIL

Ferretti Alessandro

SINDACATI PROVINCIALI

FP-CGIL

Finessi Ugo

CISL -FP.

Bertelli Francesco

UIL-FPL.

Cerini Sabrina

PREMESSO CHE:

- Le parti hanno definito nella delegazione del 02/12/2015 l'ipotesi di accordo decentrato integrativo dell'ente concernente i criteri di ripartizione del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente anno 2015;
- in data 03/12/2015 con nota prot. n.8788 il Responsabile del Servizio economico-finanziario ha trasmesso al Revisore dei conti la Relazione Illustrativa e Tecnico finanziaria sulla costituzione del fondo per le politiche di sviluppo e per la produttività anno 2015;
- è stata acquisita, con verbale del 04/12/2015 ricevuto al prot. gen. dell'ente n.8889 del 09/12/2015 la certificazione del Revisore dei conti, espressa ai sensi della circ. n.25 RGS e dell'art.40 bis comma 1 del D.Lgs. 165/2001 e art.4 del CCNL 2004, senza rilievo alcuno;
- la Giunta Comunale, con propria deliberazione n.123 del 10/12/2015 ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo.

TUTTO CIO' PREMESSO:

Le parti sopra indicate stipulano il seguente contratto decentrato integrativo per l'annualità economica 2015 del Comune di Lagosanto (Fe) formato di **n.10 articoli**.



- UFFICIO PERSONALE -

- TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

ART.1 – CAMPO DI APPLICAZIONE, VALIDITA' E DURATA

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo disciplina le materie che la legge e i vari CCNL demandano a tale livello negoziale e si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso l'eventuale personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Il presente contratto ha durata economica annuale (dal 01.01.2015 al 31.12.2015).

Il presente contratto manterrà la sua efficacia dopo la scadenza e fino alla sottoscrizione di nuovo contratto decentrato a meno che una delle parti lo abbia disattivato con lettera raccomandata con avviso di ricevimento (AR) almeno 3 mesi prima.

Sono fatte salve le materie previste dal vigente CCNL che per loro natura richiedano tempi di negoziazione diversi e/o verifiche periodiche, essendo legate a fattori organizzativi contingenti.

Il contratto collettivo decentrato integrativo è pubblicato sul sito web dell'ente per la pubblicità dichiarativa e mera efficacia. Esso ha valore di legge tra le parti.

ART. 2 - LAVORO STRAORDINARIO E MAGGIORAZIONE LAVORO FESTIVO IN GIORNATA DI RIPOSO SETTIMANALE

Il fondo per lavoro straordinario, intendendosi per tale, ai sensi del D.Lgs. 66/2003 (attuativa dir. 93/104/CE e dir. 2000/34/CE), il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro, come definito dallo stesso art. 3 D.Lgs. 66/2003, è stato ridotto in base al disposto dell'art.9 comma 2 D.L.78/10 e quantificato definitivamente in € 1.592,58 con deliberazione di G.C.n.18 del 16/03/2015.

ART.3 - COSTITUZIONE DEL FONDO E SUO UTILIZZO

In sede di definizione del bilancio e nel rispetto della normativa vigente tempo per tempo l'Amministrazione si impegna a reperire le risorse economiche necessarie ad una politica di sviluppo e valorizzazione delle risorse umane con l'obiettivo di raggiungere e mantenere servizi efficienti verso l'utenza sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo.

Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità

Sono state quantificate con atto del responsabile settore economico-finanziario n.210 del 26/08/2015, in applicazione dei CCNL 99/2001/2004/2006/2008 e 2009, dell'art.1 comma 456 L.147/2013 e della circolare della RGS n.20/2015. Le risorse stabili quantificate complessivamente in € 57.576,97 (di cui all'allegato A) sono state decurtate per € 6.204,46 (consolidamento decurtazione anno 2014).

La RIA del dipendente cessato nel 2015 è andata ad incrementare il fondo 2015.

Le risorse variabili che alimentano il fondo 2015 senza avere caratteristiche di certezza per gli anni successivi, ammontano ad € 14.692,54 come da deliberazione di G.C. n.109 del 30/10/2015 che richiama le precedenti n.107 del 30/10/2015 (relativa ai programmi per le azioni di controllo ICI), n.29 del 30/03/2015 (Piani di Razionalizzazione) e la n.79 del 16/09/2015 indagine multiscope Istat.

2



- UFFICIO PERSONALE -

- TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

Prendendo atto pertanto di quanto sopra, il fondo costituito per € **66.065,05** (al netto della quota di pari a € 6.204,46 relativa alla riduzione ai sensi dell'art.9, comma 2-bis DL78/2010 e s.m.i.), di cui € **51.372,51** di "risorse stabili" ed € **14.692,54** di "risorse variabili", viene ripartito ai sensi dell'art.17 del CCNL 1/04/1999, come modificato dall'art.36 del CCNL stipulato il 22/01/2004 e dall'art.7 del CCNL 9/5/2006, sulla base dei criteri e degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale.

ART.4 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI

Una quota delle risorse stabili pari a € **49.320,52** è destinata a finanziare i seguenti istituti:

1. FONDO PER CORRISPONDERE GLI INCREMENTI RETRIBUTIVI COLLEGATI ALLA PROGRESSIONE ECONOMICA NELLE CATEGORIE SECONDO LA DISCIPLINA DELL'ART.5 DEL CCNL DEL 31.3.1999 (lett. b), comma 2, art.17).

Il fondo per le progressioni economiche per l'anno 2015 ammonta a € **39.891,64** destinato al pagamento delle posizioni economiche già in possesso ed attribuite fino all'anno 2014 (ultima progressione anno 2010).

Tale fondo viene finanziato anche dalle risorse derivanti dal pagamento del LED al personale in servizio nell'anno 1998, per un importo pari a € 8.457,32.

La spesa per progressioni già realizzate calcolata con riferimento al personale in servizio ed in applicazione del CCNL 2009 (a tal fine è prevista la relativa voce di entrata - quota mantenimento fondo progressioni economiche) è iscritta nei singoli capitoli del bilancio di previsione.

2. FINANZIAMENTO INDENNITA' DI COMPARTO (art.33 CCNL 22/01/2004) nella misura di cui allo stesso articolo 33, comma 4, lett.c).

Per l'anno 2015 vengono prelevate dal fondo di produttività risorse pari a € **9.428,88**.

Ai sensi del comma 5, art. 33, CCNL 22/01/2004, le quote di indennità prelevate dalle risorse decentrate sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti.

Risorse disponibili a seguito di destinazione delle risorse stabili

Dedotte le quote destinate a finanziare i predetti istituti stabili ed ai sensi di quanto indicato nella relazione illustrativa al CCNL 2004, le risorse stabili disponibili, vengono utilizzate al sostegno di ulteriori interventi tipici del salario accessorio ad integrazione della quota delle risorse variabili.

Risorse stabili disponibili: € **2.051,99**

CRITERI PER LE RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE VARIABILI

ART. 5 - INDENNITA' VARIABILI

A) TURNO

Sono destinate a tale finalità risorse complessive per € **4.700,00**, le quali verranno erogate mensilmente secondo le misure contrattuali vigenti (art.22 CCNL 14/09/2000).

L'indennità viene attribuita al personale di P.M. non incaricato di Posizione Organizzativa in quanto struttura operativa che prevede un orario di servizio di almeno 10 ore.



- UFFICIO PERSONALE -

- TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

L'indennità è corrisposta per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno con esclusione in caso di periodi di assenza a qualsiasi titolo (ferie, malattia...).

Con deliberazione di G.C.n.70 del 21/05/2013 tuttavia , in considerazione del fatto che i Sindaci dei comuni aderenti all'Associazione intercomunale del Basso Ferrarese hanno condiviso fra l'altro indirizzi sull'organizzazione dell'orario di lavoro del personale, il comune di Lagosanto ha ritenuto di disporre che a far data dalla citata deliberazione, gli operatori di PM interessati siano da considerarsi in turno anche quando gli stessi si trovino ad operare al di fuori del territorio comunale di ogni singolo comune, individuando l'ambito operativo nell'intero territorio dei comuni aderenti all'associazione.

B) INDENNITA' PER PRESTAZIONI DISAGIATE

Sono destinate a tale finalità le risorse complessive per € 300,00.

Tale indennità è corrisposta ai dipendenti chiamati a svolgere un **orario articolato** (più timbrature in entrata e uscita nello stesso giorno o con settimana lavorativa su 5 e/o 6 giorni) al fine di garantire vicendevolmente la presenza in servizio per peculiari situazioni quali possono essere matrimoni, registrazioni di nascita o morte, apertura sale comunali al pubblico.

Nel caso di prolungamento dell'orario in giorno feriale, le ore eccedenti saranno computate nel monte ore a disposizione del dipendente che potrà utilizzarle per fruire di riposi compensativi per il lavoro prestato.

L'importo dell'indennità è riconosciuto in € 12,50/mensili ed è corrisposta a fronte di una o più modifiche, nell'arco del mese, dell'orario di lavoro del personale interessato.

L'indennità sarà erogata a consuntivo, in sede di liquidazione delle risorse, tenuto conto che non potrà essere riconosciuta in casi di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale.

Conseguentemente l'importo dell'indennità deve essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc...)

C) INDENNITA' MANEGGIO VALORI- ECONOMO E AGENTE CONTABILE INTERNO

Sono destinate a tale finalità le risorse previste per un importo di € 115,00 da erogare al personale adibito in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro. Gli importi dell'indennità **giornaliera a dipendente variano da € 0,75 a € 1,55**, in base allo schema sotto riportato ed in proporzione al valore medio annuo dei valori maneggiati. Ai sensi del comma 2 dell'art.36 del CCNL 14/09/2000 tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai suddetti servizi.

Entità annua denaro maneggiato	Indennità giornaliera a dipendente
= o > 20.000,00	€ 1,55
= o > 10.000,00	€ 1,15
< 10.000,00	€ 0,75

D) INDENNITA' PER LE RESPONSABILITA' DELLE PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI INDICATE NELL'ART.36 CO.2 CCNL 22/01/2004.

Le risorse complessive pari a € 1.100,00 vengono destinate a retribuire, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto nell'art.17 lett i) CCNL 01/04/1999 come novellato dall'art.36 comma 2 del CCNL 22/01/2004, le specifiche responsabilità del personale delle categorie B,C,D derivanti dalle

[Handwritten signatures and initials]



- UFFICIO PERSONALE -

- TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

qualifiche di Ufficiale di anagrafe ed Ufficiale di stato civile - elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare altresì le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

L'importo di tali compensi viene così ripartito:

- Ufficiale di anagrafe € 300,00 annue- lorde
- Ufficiale di stato civile e elettorale € 300,00 annue- lorde
- Responsabile dei tributi € 300,00 annue -lorde
- Messo notificatore per funzioni di ufficiale giudiziario e ufficio URP € 200,00 annue- lorde

E) INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'(art.17 comma 2 lett.f CCNL 1/4/99 come modificato dall'art.7 CCNL 2006)

Le risorse pari a € 1.000,00 vengono accantonate per compensare l'esercizio di compiti individuati dai Responsabili di settore con proprio provvedimento scritto che comportano le seguenti specifiche responsabilità:

- Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso;
- Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile;
- Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive;
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità;
- Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione trattante, conferenze di servizi ecc.);
- Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
- Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
- Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
- Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
- Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;
- Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale;
- Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy ecc.).

I criteri per l'attribuzione della suddetta indennità sono determinati nell'ambito del valore minimo di € 500,00 annui lordi e del valore massimo di € 2.500,00 annui lordi, sulla base:

- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 3 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 500,00;
- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 5 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 1.000,00;
- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 7 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 1.700,00;



- UFFICIO PERSONALE -

- TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

- Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 10 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 2.500,00.

La corresponsione del compenso è effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento in ragione del principio di prevalenza, in virtù del quale l'indennità annuale spetta integralmente ed in unica soluzione laddove vi sia prevalenza, nel periodo annuale considerato, del periodo lavorato rispetto a quello non lavorato, in funzione del maggior carico di responsabilità effettivamente sostenuto nel periodo annuale considerato.

L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze.

NORMA PROGRAMMATICA

Le parti concordano, nel caso in cui si verificassero economie a seguito della corresponsione delle predette indennità, di accantonare tali somme ai sensi dell'art. 17 c.5 CCNL 99 da far confluire nel fondo dell'anno successivo.

ART.6 - PRODUTTIVITA' E CRITERI DI RIPARTIZIONE

Le risorse disponibili per finanziare la produttività e il miglioramento dei servizi, sono quantificate complessivamente per l'anno 2015 in € 1.631,53.

Ai sensi dell'art.18, comma 1, come modificato dall'art.37, comma 1, del CCNL stipulato il 22/01/2004, l'attribuzione dei compensi di cui all'art.17, comma 2, lett.a) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

Personale interessato

La valutazione individuale riguarda tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato ivi compreso il personale part-time in proporzione al servizio nonché al personale cessato o assunto nel corso dell'anno di riferimento in rapporto al periodo di servizio, con esclusione del personale che non abbia completato il periodo di prova.

Modalità di determinazione degli incentivi di produttività individuale

Le risorse per la produttività sono ripartite in budget di settore, suddividendo l'importo complessivo destinato alla produttività per il totale degli aventi diritto. Sarà cura del responsabile ripartire le risorse assegnate al proprio settore attraverso la valutazione del proprio personale in applicazione dei criteri adottati con deliberazione di G.C.n.203 del 15/12/2008.

Procedura di valutazione

La valutazione di merito spetta al Responsabile di settore mediante compilazione di apposita scheda il cui contenuto dovrà essere comunicato al dipendente interessato. La valutazione verrà fatta in applicazione dei richiamati criteri di valutazione.

Si specifica quanto segue:

L'assenza del dipendente, qualunque sia la sua motivazione, non produce di per se una diretta, immediata e corrispondente decurtazione dei compensi per produttività ma a tal fine dovrà essere valutato, in un quadro più ampio ed in coerenza con la natura e le caratteristiche di tale componente



- UFFICIO PERSONALE -

- TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

del trattamento accessorio, le conseguenze che ne sono derivate sotto il profilo della effettiva partecipazione, quantitativa e qualitativa del dipendente stesso ai progetti e programmi di produttività e quindi al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso. In ogni caso oltre a non considerare come assenze quelle per infortuni sul lavoro, per maternità obbligatoria, per permessi sindacali e per permessi ex L.104/92 nel periodo di congedo per maternità, alla lavoratrice spetta la corresponsione del salario di produttività oltre alle quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, all'intera retribuzione fissa mensile e alla retribuzione di posizione (art. 17 c.4 CCNL 14/09/2000)

E' vietata l'erogazione del salario di produttività sulla base di acconti e quote mensili, essendo necessaria per la distribuzione della stessa una valutazione finale da parte del Responsabile del Settore, delle prestazioni e dei risultati nonché del grado di raggiungimento degli obiettivi. Pertanto la produttività, al pari di tutte le indennità variabili come sopra descritte, verrà corrisposta in un'unica soluzione, previa valutazione dei risultati conseguiti.

ART. 7 - ALTRE FORME DI INCENTIVAZIONE

Le risorse ex art.15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999 sono finalizzate, secondo specifiche disposizioni, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale e vengono erogate esclusivamente ai rispettivi dipendenti per un fondo complessivo pari a € 7.898,00 (compresi gli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione).

Viene confermata la disciplina vigente e già precedentemente discussa in sede di contrattazione integrativa decentrata in relazione a:

1. **incentivi ex L.109/94 (progettazione e pianificazione);**
2. **incentivi per il recupero all'evasione ICI;**
3. **incentivi per indagini statistiche**
4. **piani di razionalizzazione delle spese (art.16 commi 4 e 5 del D.L.98/2011);**

Il personale destinatario di tali compensi è individuato negli appositi regolamenti e negli atti gestionali adottati dai Responsabili di settore i quali disciplinano anche le modalità di erogazione dei premi spettanti.

I fondi per tali compensi sono inclusi nell'atto di Giunta di individuazione delle risorse variabili, e corrisposti contestualmente alla produttività.

Viene precisato che:

- **in relazione all'incentivazione di cui al punto 1 (progettazione- ex Merloni-)**
il fondo incentivante per il finanziamento di detta indennità per l'anno 2015 è pari a € 0,00
- **in relazione all'incentivazione di cui al punto 2 (ICI)**
il fondo incentivante per il finanziamento di detta indennità, è stato quantificato in sede di costituzione del fondo nell'importo massimo di € 4.200,00, mentre l'importo da liquidare ai dipendenti interessati verrà determinato con apposito atto di giunta nell'anno 2016 in base agli incassi effettivi per violazioni ICI riscossi nell'anno 2015;
- **in relazione all'incentivazione di cui al punto 3 (compensi ISTAT)**



- UFFICIO PERSONALE -

- TEL. 0533/909525 E-MAIL personale@comune.lagosanto.fe.it

il fondo incentivante per il finanziamento di detta indennità, per l'anno 2015 è pari a € 798.00 come da deliberazione di G.C. n.79 del 16/09/2015;

- in relazione all'incentivazione di cui al punto 4 - Piani di Razionalizzazione (PDR)

il fondo incentivante per il finanziamento di detta indennità, per l'anno 2015 è pari a € 2.900,00, come da deliberazione di G.C. n.29 del 30/03/2015, cui si rimanda.

ART. - 8 RINVIO

Le parti annualmente, in considerazione delle risorse necessarie a ricoprirne gli oneri, verificano la sussistenza della necessità di apportare modifiche al presente accordo.

ART. 9 - POSIZIONI ORGANIZZATIVE APICALI

Il CCNL del 01/04/1999 istituisce l'area delle posizioni organizzative per l'individuazione delle posizioni di lavoro che corrispondono alle caratteristiche descritte all'art. 8, comma 1, lettere a)-b)-c).

Con decreto sindacale vengono nominati i responsabili delle posizioni organizzative (categoria D) e contestualmente viene indicato l'importo dell'indennità di posizione loro riconosciuta. Si tratta di posizioni caratterizzate da una responsabilità e da una rilevanza sia sul piano delle responsabilità amministrative che di quelle gestionali e specialistiche, nell'ambito di un ruolo manageriale.

ART. 10 - NORMA FINALE

Per quanto non previsto nella presente contrattazione si fa riferimento alle norme e contratti vigenti. La presente contrattazione sostituisce tutti gli accordi precedentemente stipulati sui singoli argomenti trattati.

Eventuali modifiche che dovessero intervenire nel periodo di vigenza del presente contratto, dovranno essere riportate al tavolo di contrattazione e seguire le procedure previste.

Letto, approvato e sottoscritto.

Lagosanto, lì 16/12/2015

PER LA PARTE PUBBLICA

PER LA PARTE SINDACALE

Descrizione della fonte del Finanziamento		UTILIZZO DEL FONDO	
CCNL	ART. 31 c. 2 Unico importo consolidato (ALLEGATO A)		33.748,86
22/1/04	ART. 31 c. 1 Incremento del 0,62% Monte Salari anno 2001 di euro 537.523,69	SPESA PER PROGRESSIONI personale in servizio	3.332,65
CCNL	ART. 32 c. 2 Incremento del 0,50% Monte Salari anno 2001 di euro 537.523,69		2.687,62
5/10/01	ART. 4 c. 2 Recupero R.I.F. assegnati ad personam personale cessato dal 1° gennaio 2000		6.232,85
CCNL	ART. 4 c. 1 Incremento 0,50% Monte Salari 2003 di euro 512.482,00	rivalutazione al CCNL 31/07/2009 già esclusi i cessati	2.562,41
9/5/06	ART. 8 c. 2 Incremento del 0,60% Monte Salari 2005 di euro 557.188,00		3.343,13
CCNL			
11/4/08			
CCNL 31/7/09			
CCNL02-05	Quota mantenimento potenzialità fondo progressioni economiche (ALLEGATO B)	FONDO INDENNITA' DI COMPARTO ANNO 2015	5.320,25
TOTALE RISORSE STABILI UGUALE ANNO 2010			57.227,77
Incremento Ria cessati dopo il 2010			349,20
L.147/2013	ART. 1 c. 456 applicazione riduzioni anno 2014		6.204,46
TOTALE RISORSE STABILI 2015		UTILIZZO RISORSE STABILI	51.372,51
			€ 49.320,52
CCNL	ART. 15 c. 1	INDENNITA' DI TURNO	4.700,00
1/4/99	lett. D) Contratti di sponsorizzazione con vincolo di destinazione lett. E) Economie derivanti da part-time lett. K) ICI lett. K) Merloni	INDENNITA' DISAGIO (articolazione orario anag.)	300,00
	lett. K) Piano Istat (PAPI - indagine Multiscopo fam.) lett. K) Piani di Razionalizzazione art. 16 c.5 D.L. 98/2011 lett. M) risparmi su straordinario lett. N) per le Camere di Commercio		
	In sede di contrattazione decentrata integrativa, qualora il bilancio lo consenta verificare eventuali integraz. dal 01/04/99 1,2% M.S.97 di lire 1.053.348.000	INDENNITA' maneggio valori	115,00
ART. 15 c. 2		INDENNITA' per responsab.art.36CCNL04	1.100,00
ART. 15 c. 5	Attivazione nuovi servizi o processi di riorganizzazione	INDENNITA' per partic.responsabil.	1.000,00
ART. 17 c. 5	Economie non utilizzate anno precedente (compreso straord.)		
ART. 54	Verificare se esistono condizioni per rimborso spese notifica.....		
CCNL 2000	Riscrivono art. c.1 lett.K) e lett.D) CCNL 1.4.99	PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE	1.631,53
CCNL 2001	Incremento M.S.. 2003 (APPLICABILE 1 SOLA VOLTA PER IL 2006)	PROGRESSIONI ORIZZONTALI	0,00
CCNL 2006		INCENTIVI PERSONALE P.M.	0,00
CCNL		COMPENSO MERLONI	0,00
11/04/2008	Incremento 0,90 %M.S. 2005 di euro 530. 337,42 (APPLICABILE SOLO PER IL 2008)	COMPENSO ICI	4.200,00
CCNL 2009	Incremento 1%M.S. 2007 di euro 539.705,00(APPLICABILE SOLO PER IL 2009)	PIANO ISTAT (PAPI - Indagine multiscopo	798,00
ART.208 CDS	incentivazione personale PM per progetti ex artt.186-186bis-187 CDS	PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE	2.900,00
TOTALE RISORSE VARIABILI		UTILIZZO RISORSE VARIABILI	14.692,54
TOTALE RISORSE FONDO 2015		TOTALE RISORSE FONDO 2015	66.065,05
			16.744,53
			66.065,05




