

**UNIONE DEL DELMONA**  
**INTESA DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2017**

Il giorno di sabato ventidue dicembre duemiladiciotto (22/12/2018) alle ore 09.30 presso la sede decentrata di Via Roma 1 in Gadesco Pieve Delmona, si sono riuniti:

1. la delegazione trattante di parte pubblica composta da:

Gorini Dott.ssa Luisa Segretario Unione del Delmona e Responsabile del Servizio Personale affiancato da Iottini Rossana;

2. la delegazione sindacale composta da:

Leoni Cesare – rappresentante sindacale territoriale CGIL  
Fausto Mazzullo - rappresentante sindacale territoriale CISL  
Petrina Marta – RSU del Comune di Gadesco Pieve Delmona  
Riolo Francesco – RSU del Comune di Persico Dosimo

per discutere quanto concerne la pre-intesa di contrattazione decentrata 2017, ai sensi art.4 CCNL – Regioni Autonomie Locali 1998/2001, CCNL 14.09.2001 e 05.10.2001 e CCNL 2002/2005 e CCNL 9.5.2006.

**TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

**CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1 – Premessa**

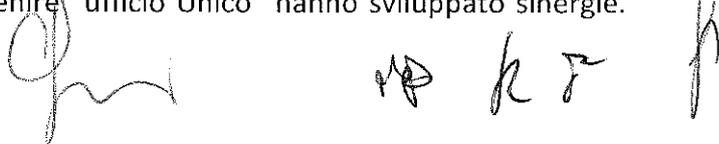
Le parti premettono che dal 01/01/2017 il personale, già dipendente dal Comune di Persico Dosimo ( n. 11 unità) e dal Comune di Gadesco Pieve Delmona ( n. 10 unità), è transitato, per cessione del contratto, all'Unione del Delmona.

Nel corso del 2017 la pianta organica dell'Unione del Delmona ( n. 21 dipendenti) è stata variata come segue:

- il 24/05/2017 è cessato il servizio dell'Istruttore Direttivo D1-D3 a tempo pieno preposto al servizio Tributi-Scuola-Ced già dipendente del Comune di Persico Dosimo;
- il 19/06/2017 è stato acquisito il contratto di lavoro di n. 1 figura appartenente alle categorie protette, categoria B1-B2 a 24 ore settimanali mediante mobilità in entrata dal Comune di Cremona;
- il 30/11/2018 è cessato il servizio di n. 1 esecutore cat. B1-B5 a tempo pieno già dipendente del Comune di Gadesco Pieve Delmona.

Nel mese di gennaio le PP.OO. erano due ( area finanziaria-tributi e area Tributi- scuole- Ced); dal mese di febbraio vi è una sola P.O. ( area finanziaria-tributi )

Il 2017 rappresenta pertanto l'anno di transizione per addivenire alla organizzazione ex novo degli uffici unici dell'Unione e dei relativi servizi; in particolare l'area dei servizi finanziari-tributi ha funzionato effettivamente come ufficio unico mentre i servizi di segreteria e biblioteca, appartenenti all'area " Affari Generali", senza divenire "ufficio Unico" hanno sviluppato sinergie.



Infatti è stato bandito ed espletato il bando di concorso per Istruttore C1 a 21 ore settimanali ed è stato avviato il procedimento per il bando di concorso per n. 1 B3 collaboratore addetto ai servizi esterni con mansione autista scuolabus, seppellitore, muratore, manutentore operaio con patente D con CQC.

Il personale addetto ai servizi biblioteca ha iniziato a definire un programma comune e ad organizzare in modo sinergico le attività.

In assenza di un contratto decentrato specifico,

- il presente CCDI recepisce fundamentalmente i CC.CC.DD.II. comunali precedenti;
- il fondo 2017, pur unico, viene gestito sulla base dell'impostazione degli anni precedenti;
- il sistema di valutazione individuale 2017 viene mutuato dal sistema del Comune di Persico Dosimo.

#### **Art. 2 - Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vivente.
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

#### **Art. 3 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto decentrato integrativo 2017 si applica a tutto il personale dipendente dell'Unione del Delmona secondo le indicazioni dell'art. 1.
2. 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.

#### **Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual 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 15 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

### **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**



## CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

### Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. La determinazione viene effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti e nell'effettiva disponibilità di bilancio creata a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Il mancato perseguimento degli obiettivi comporterà che le somme a loro finanziamento costituiranno economia di bilancio per l'Unione non potendo le stesse finanziare altri istituti del trattamento economico accessorio. A tal fine la delegazione di parte pubblica informa che la Giunta dell'Unione con deliberazione 96/2017 ha assegnato risorse facoltative aggiuntive di €. 5.965,00 ex art. 15 c. 2 CCNL 01/04/1999.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. A tal fine la delegazione di parte pubblica informa che la Giunta dell'Unione con deliberazione 97/2017 ha assegnato ulteriori somme aggiuntive facoltative ex art. 15 c. 5 stesso CCNL per €. 6.419,00.
5. Non viene riconosciuto come mancato raggiungimento degli obiettivi, quello derivante da cause non imputabili alle unità operative.

### Art. 6 – Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato, viene mutuato il sistema adottato dal Comune di Persico Dosimo con deliberazione giuntales n. 80 del 24/11/2011;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009;



- c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01.04.1999;

## CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

### Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
  - e) fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito"; tuttavia – conformemente a quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 31, comma 2, e 19, comma 6, del D.Lgs. 150/2009 modificato ed integrato dal D.Lgs. 141/2011 – *"deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale..."*.
2. Le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - e) il sistema di misurazione e valutazione della performance si applica sia agli istituti incentivanti che alla progressione economica orizzontale.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.
4. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni. La presenza in



servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- Riposo settimanale compensativo per attività prestata in giorno festivo
- Recupero lavoro straordinario
- Congedo ordinario
- Permessi sostitutivi delle festività soppresse
- Permessi per nascita di figli e lutto
- Permessi per donazioni di sangue
- Permessi sindacali retribuiti
- Assenze per infortuni sul lavoro
- Congedo di maternità o paternità (periodo obbligatorio).

7. Per la quota di "produttività" individuale viene applicato il sistema adottato dal Comune di Persico Dosimo.

### CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

#### Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
2. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno tre anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
3. Fermo quanto previsto dal comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato almeno un anno di servizio presso l'ente.
4. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella stessa posizione economica (o nella posizione economica in godimento) e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente.

### CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I

#### COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI

#### RESPONSABILITA'

#### Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; **non competono in caso di assenza dal servizio** e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.



4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile del Personale.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. In attesa della nuova disciplina concernente l'attribuzione delle indennità per responsabilità procedimentale, fino al 31/12/2017 continua ad essere applicata la disciplina prevista dai precedenti CC.CC.DD.II. comunali.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio; di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.
10. Tutte le indennità accessorie saranno erogate salvo disponibilità del fondo per le risorse decentrate.

#### **Art. 10 – Indennità di rischio**

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 - €. 30,00 (da proporzionare in relazione al numero delle ore in caso di rapporto part-time). La presente indennità è erogata mensilmente proporzionalmente alla presenza in servizio.

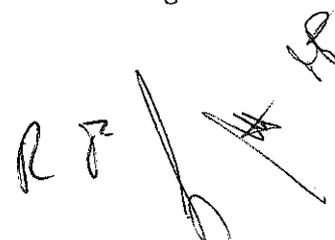
#### **Le attività soggette a rischio sono le seguenti:**

- impiego di automezzi, e altri mezzi per il trasporto di persone e di cose;
- lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
- utilizzo di materiali quali agenti chimici, attrezzature e strumenti potenzialmente pericolosi.

Vengono individuate, quali destinatari, le seguenti figure: cuochi/e, operai addetti al servizio manutentivo, autisti scuolabus, seppellitori.

#### **Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità**

L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi) compete esclusivamente al personale dell'Ente al quale con atto formale è stata attribuita la qualifica di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Ufficio Elettorale; essa è corrisposta con cadenza annuale. Tuttavia qualora l'Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Ufficio Elettorale risultasse destinatario, **per le medesime funzioni** di indennità per specifiche responsabilità di importo superiore ad €. 300,00 annui lordi, l'indennità ex lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 si intenderà assorbita nell' indennità per specifiche responsabilità. Nell'anno 2017 la predetta indennità viene attribuita al delegato dei servizi operante in Gadesco Pieve Delmona perché l'indennità prevista all'articolo successivo riguarda procedimenti diversi.



## Art. 12 – Indennità per particolari responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 comma 2 lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Area in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
2. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria C e D non titolari di posizione organizzativa.
3. L'indennità, fino a diversa disciplina da comunicare preventivamente al personale, sulla base dei precedenti CCDI comunali compete come segue:
  - a. ai n. 4 istruttori di categoria C addetti rispettivamente ai servizi tecnici, di segreteria, demografici e tributi, già dipendenti dal Comune di Gadesco Pieve Delmona, nella misura di €. 1.372,00;
  - b. ai n. 3 istruttori di categoria C addetti rispettivamente ai servizi segreteria, elettorale/biblioteca e Polizia Locale, già dipendenti dal Comune di Persico Dosimo, nella misura di €. 1.560,00;
  - c. ai n. 1 Istruttore di categoria C addetto ai servizi tecnici, già dipendente dal Comune di Persico Dosimo, nella misura di €. 2.500,00;
  - d. all'istruttore direttivo di categoria D addetto ai servizi demografici, già dipendente dal Comune di Persico Dosimo, nella misura di €. 2.500,00.
4. La liquidazione dell'indennità viene effettuata per tutto il tempo di effettivo svolgimento delle particolari responsabilità; l'indennità non compete in caso di assenza dal servizio.
5. Nei casi di assenza per **maternità**, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente **sospensione della corresponsione della correlata indennità**.

## CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

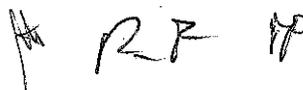
### Art. 13– Compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale

Le risorse di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono ad eventuali rilevazioni statistiche in favore dell'Istat da liquidare secondo gli importi pervenuti dall'Istituto di statistica, dedotte le quote a carico dell'Ente.

## CAPO VI – UTILIZZO RISORSE ANNO 2017

### Art. 14 – Modalità di utilizzo delle risorse per l'anno 2017 (art. 5 CCNL 01/04/1999, sostituito dall'art. 4 del CCNL 22/01/2004 – art. 4 CCNL 09/05/2006 – art. 8 CCNL 11/04/2008).

Le parti prendono atto che è stato costituito il fondo delle risorse delle politiche di sviluppo, delle risorse umane e per la produttività anno 2017 nel complessivo ammontare di € 83.115,71 di cui € 848,35 derivante dalla residua disponibilità per lavoro straordinario 2016 ( €. 842,61 dal Comune di Gadesco ed €. 5,74 dal Comune di Persico Dosimo). La somma di €. 82.267,36 ( e cioè €. 83.115,71 – 848,35) corrisponde alla somma dei fondi 2016 risorse stabili e risorse



variabili dei due Comuni in Unione; in particolare, fra queste ultime, la somma complessiva di €. 12.384,00 facoltativamente assegnata dall'Ente per finanziare progettualità ritenute strategiche. Queste finanziano in particolare i seguenti progetti:

- "Censimento attività produttive e verifica superfici a ruolo utenze domestiche e non domestiche per sistemazione banca dati TARI Comune di Persico Dosimo" il cui valore è di €. 2.350,00; il personale coinvolto è il seguente: Callini Elisabetta, Calcina Laura, Portesani Daniele;
- rimessa in pristino dell'arredo urbano di Persico Dosimo – il cui valore è di € 3.000,00; il personale coinvolto è il seguente: Portesani Daniele, Riolo Francesco, Rastelli Maurizio, Cappelli Gianfranco e Conizzoli Erardo;
- riorganizzazione per avvio servizi Unione del Delmona di € 1.463,35; destinato a tutti i dipendenti;
- attivazione completa degli Uffici Unici dell'Unione con superamento della logica comunale € 3.061,00; rivolto a: Farina Anna Maria, Ferrecchi Gisella, Tiberti Almiro, Callini Elisabetta, Calcina Laura; detta somma potrà essere liquidata in sede di liquidazione del fondo 2017 fino e non oltre l'80%; la restante quota sarà liquidata, essendocene i presupposti in sede di liquidazione del fondo 2018;
- affissioni a gestione interna sul territorio dell'Unione € 1.200,00; rivolto a: Albricci Luca e Agosti Giorgio;
- manutenzione straordinaria arredo urbano € 914,00; rivolto a Beati Fausto;
- "Amatriciana della solidarietà" di € 1.244,00; rivolto a: Cavedo Luana, Petrina Marta e Ferrecchi Gisella;

Eventuali economie sulla destinazione di parte stabile ( es.: quota assenze) implementa la voce " produttività generale di parte stabile".

Eventuali economie sulla parte variabile, al contrario, vanno a beneficio del bilancio.

Le parti destinano il Fondo 2017 come segue:

destinazione	destinazione
Entità del Fondo 2017	
Progressioni orizzontali al 31/12/2016 (consolidato)	35.703,39
Indennità di comparto al 31/12/2016 (consolidato)	10.106,00
Indennità di rischio	3.270,00
specifiche responsabilità e resp. Proc.	15.168,00
produttività generale o altra destinaz. Definita con contratt.	5.635,97
risorse stabili	<b>69.883,36</b>
produttività generale	848,35
progetti strategici finanziati da f.di aggiuntivi	12.384,00
risorse variabili	<b>13.232,35</b>
<b>TOTALE FONDO 2017</b>	<b>83.115,71</b>

La costituzione del Fondo 2017 è evidenziata nel prospetto che segue.

## Costituzione Fondo risorse

DESCRIZIONE	2016		2017
	Persico D	Gadesco P.D.	Unione d. D.
<b>Risorse stabili</b>			
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	46.469,00	23.975,00	70.444,00
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	-	2.473,00	2.473,00
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	-	1.245,00	1.245,00
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)			-
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001			-
RIDET.PER INCRÉM. STIPENDIO - (DICH. CONG.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)			-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 98-2001)			-
INCRÉM. x PROCESSI DECENT. E TRASF. FUNZ. - (ART. 15, C.1, lett. L), CCNL 98-2001)			-
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA E ASSEGNATI PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2017			11,36
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POS. ORGANIZ., PROCESSI ESTERNALIZ. (-)			-
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA</b>	- 2.169,00		- 2.169,00
<b>CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI</b>		- 2.121,00	- 2.121,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>44.300,00</b>	<b>25.572,00</b>	<b>69.883,36</b>
<b>Risorse variabili soggette al limite</b>			
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)			0
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997) - importo teorico	-	192	0
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01):		-	0
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	0	6.238	6.419
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	3.391	2.574	5.965
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)			
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)			
<b>DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE</b>			
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>	<b>3.391</b>	<b>9.004</b>	<b>€ 12.384,00</b>
<b>TOTALE E LIMITE 2017</b>			<b>€ 82.267,36</b>








TOTALE E LIMITE 2017		€ 82.267,36
<b>Risorse variabili NON soggette al limite</b>		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	-	-
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	5	843
compensi istat - importo teorico	-	0
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006 e D.Lgs. 50/2016) importo teorico	1.171	15.000
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) - importo teorico	-	-
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	-	-
progettualità	-	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMA 1 E 5, DL 98/2011)	-	-
<b>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</b>	<b>1.176</b>	<b>15.843,00</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>4.567</b>	<b>24.847,00</b>
<b>TOTALE</b>	<b>48.867</b>	<b>50.419,00</b>
		€ 848,35
		€ 13.232,35
		€ 83.115,71

Letto, confermato e sottoscritto.

Gadesco Pieve Delmona 22.12.2018

La delegazione di parte pubblica \_\_\_\_\_

La delegazione sindacale CISL FP \_\_\_\_\_

FP call \_\_\_\_\_

La R.S.U. Pichone (mod) \_\_\_\_\_

Rob. P... \_\_\_\_\_