

CONTRATTO
DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI
NEIVE

Anno 2018

SOTTOSCRITTO IN DATA 17/12/2018

Preintesa del _____

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 21 Maggio 2018.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. Lgs 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs. n. 150/2009 - **diretta applicazione**);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificare la

TITOLO I disposizioni generali

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche, è così composta:

- Per la parte datoriale: Dott.ssa PAOLA FRACCHIA
- Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

...

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

... (CGIL FP)

... (CISL FPS)

... (UIL FPL)

... (SULPM)

Art. 2 Oggetto e obiettivi

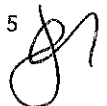
1. Il presente contratto collettivo integrativo disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata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

Art. 3 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle categorie A - B - C - D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL si applica a decorrere dal 01.01.2019 Per l'anno 2018 si applicano per la distribuzione della modalità i criteri e le modalità contrattate per l'anno 2017.



5



3. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nel 2017. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
4. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
5. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

Art. 6 - Banca delle ore

Al momento non sussiste la casistica

Art. 07 Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

1. Le esigenze organizzative degli enti, specie quando sono legate a prevedibili o programmabili picchi di attività, possono essere affrontati con gli strumenti gestionali messi a disposizione dal contratto di lavoro.
2. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane.
4. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane per servizi connessi al flusso turistico fino a n. 16 settimane

TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'




3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:
- Con sostanze chimiche e biologiche;
 - Con catrame - bitume - oli e loro derivati;
 - Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
 - Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.
- L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:
- 1,00 € al giorno
4. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori* di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati Importi maneggiati giornalieri	Indennità €/giorno
Fino a € 500,00	-
da € 500,01 a € 3.000,00	1,00
Oltre € 3.001,01	1,55

Le parti danno atto che al momento il budget per tale indennità è pari a 0.

- L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del PO, e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività.
- Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati.
- L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del PO.

* non è da considerare valore il bancomat.




Art. 11 – Specifiche responsabilità art. 10 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018

1. L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:
 - ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
 - responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:
 - addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ;
 - agli archivisti informatici¹;
 - ai formatori professionali;
 - Compensare le specifiche responsabilità:
 - derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - al personale addetto ai servizi di protezione civile
2. L'importo di € 350,00 (max CCNL € 350,00) non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 12 se erogata con la stessa motivazione.
3. L'indennità fino a € xxx (max CCNL € 350,00) prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.
4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del PO, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività, sentito il Segretario Comunale . Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

Art. 12 – Indennità di funzione Polizia Locale

1. Rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 le seguenti attività:
 - Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
 - Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi.
 - Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

¹ Si considera "archivista informatico" il personale che, munito di una password individuale di accesso al sistema informatico preventivamente autorizzata, gestisce un archivio centralizzato dell'Amministrazione, intendendo per gestione l'attività di inserimento/



- b. il sistema della performance del personale appartenente alle carriere impiegate si basi sull'attuazione degli obiettivi tratti dal Piano della Performance e dal P.e.g. assegnati al centro di responsabilità o servizio (performance organizzativa di settore) ;
- c. l'Organismo Indipendente di Valutazione/Nucleo di Valutazione, validi gli obiettivi;
- d. le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate personalmente dal valutatore al valutato, sia in fase preventiva che a consuntivo. La posizione organizzativa comunica formalmente e tempestivamente al personale gli obiettivi e la correlativa ponderazione, a seguito dell'approvazione del Piano delle Performance, unitamente alla scheda di valutazione con la pesatura degli item comportamentali. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte della P.O.
- e. la valutazione della prestazione individuale verrà svolta dalla P.O. a cui è assegnato il personale;
- f. ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione;
- g. per ogni valutazione sarà ammesso ricorso secondo quanto previsti nel regolamento relativo ai criteri di misurazione e valutazione performance
- h. La valutazione è articolata in due parti, una prima parte riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della performance riferiti agli obiettivi nei quali è coinvolto (performance settore) e una seconda parte riferita ai comportamenti professionali e alle competenze espresse(performance individuale . La parte relativa alla performance di settore dovrà avere un peso maggiore o uguale al 30%--.
- i. Per l'anno 2018 non si applica rimanendo in vigore il sistema precedente

Art. 17 - Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi (Confronto)

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. 13-18 del CCNL 21.5.2018, s'individuano le posizioni organizzative secondo i seguenti criteri generali:
 - a. Competenza
 - b. Problem Solving
 - c. Finalità.



la valutazione complessiva che determina l'erogazione di risultato delle posizioni organizzative si basa sui seguenti elementi

Performance organizzativa a livello di Ente data dalla media dei risultati riferiti ai singoli settori) peso 10%

Performance organizzativa a livello di settore costituita dalla media delle percentuali di raggiungimento dei singoli obiettivi assegnati a quest'ultimo peso 50%.
si da atto che per la verifica del raggiungimento degli obiettivi verranno effettuati controlli su ambiti predefiniti e si terrà conto del sul rispetto dei tempi e della customer satisfaction

Performance individuale 40% da valutarsi sugli elementi indicati nell'allegato C

Per l'anno 2018 l'erogazione del premio di risultato valgono i criteri del 2017.

Art. 19 - Premi correlati alla performance organizzativa personale impiegatizio

1. La performance collettiva, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura. La performance organizzativa di settore è costituita dalla media delle percentuali di raggiungimento dei singoli obiettivi assegnati a quest'ultimo. I risultati sono espressi nella allegato B. nella valutazione delle categorie impiegatizie la performance organizzativa di settore pesa per 30% .Per l'anno 2018 non si applica
2. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

Art. 20 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente PO o PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. Allegato E schede categorie D-C-B risultato complessivo. Per il solo anno 2018 valgono le schede precedentemente adottate e i relativi punteggi
2. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Gli incentivi recupero evasione fiscale ici

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
Fino a euro 5000	3, %
Da 5001 a 7000	5
Da 7001 a 9000	8
Oltre i 9000	12

Per l'anno 2018 non si applica

Art. 22- La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. Le risorse di norma assegnate complessivamente possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria :
3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il PO dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo.
4. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale che abbia dato diritto almeno al 70% della erogazione del premio di produttività , per ogni anno del triennio, e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel triennio precedente.
5. A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il triennio a cui si riferisce la progressione economica. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
 - Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
 - Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.



disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 26 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 27 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 4/11/2010.
2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.
3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (PO e non PO).

I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Sindaco.

4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito seguenti indicati:
 - Propositivi su:



6. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico: per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

Art. 28 - Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla D.Lgs.n.196/2003 e successive modificazioni e integrazioni e il regolamento Ue 679/2016.

TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 29- Monitoraggio e verifiche

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 30 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.



Comune di Neive

UTILIZZO FONDO

	2018
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	34.456,35
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	29.099,23
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	5.357,12

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE

	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE	20.671,55	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	4.971,35	
Totale utilizzo risorse stabili (D)	25.642,90	
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	3.456,33	
Totale utilizzo progressioni	20.671,55	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (LETT. K)

Quota recupero somme Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter	2.066,49	
Totale utilizzo risorse vincolate (lett. k) – (F)	2.066,49	

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

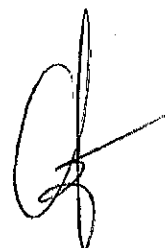
Indennità Rischio	330	
Performance Individuale	3098	
Performance Collettiva	3019,96	
altre indennità	300,00	
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+G+H)	6.746,96	

VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)



VERIFICA RISPETTO ART. 68 COMMA 3 CCNL 2018
La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

ok



Comune di Neive	
	Preventivo 2018
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	33.289,80
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018	
Totale incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018 (a)	0,00
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	798,62
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (b)	798,62
DECURTAZIONI – a detrarre	
Totale decurtazioni parte stabile (c)	0,00
I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)	34.088,42




DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI	
Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	4.989,19
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	0,00
Decurtazioni per rispetto limite	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	0,00
IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)	32.618,32
V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)	34.456,35

FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziato	1.004,52
Fondo straordinario erogato	

TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017	
RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	32.618,32
Indennità di Posizione e risultato PO	51.187,50
Indennità di Posizione e risultato Dirigenti	0,00
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	83.805,82

RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2018	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	32.618,32
Indennità di Posizione e risultato PO	51.187,50
Indennità di Posizione e risultato Dirigenti	0,00
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	83.805,82

RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO	OK
---	-----------

INFORMAZIONI UTILI PER CALCOLARE LE DECURTAZIONI

ANNO 2016

FONDO STABILE 2016	33.289,80
FONDO VARIABILE 2016 sottoposto al limite	4.317,71
Decurtazioni parte stabile ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis secondo periodo L. 122/2010 (decurtazione operata nel 2014)	4.989,19
Decurtazioni parte variabile ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis secondo periodo L. 122/2010 (decurtazione operata nel 2014)	0,00
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
% di decurtazione per rispetto limite 2016 da imputare sulle risorse stabili	100,00
% di decurtazione per rispetto limite 2016 da imputare sulle risorse variabili	0,00
TOTALE FONDO STABILE 2016 DOPO LE DECURTAZIONI OPERATE NEL PERIODO 2011/2014 E NEL 2016	28.300,61
TOTALE FONDO VARIABILE 2016 sottoposto al limite DOPO LE DECURTAZIONI OPERATE NEL PERIODO 2011/2014 E NEL 2016	4.317,71
TOTALE FONDO 2016 DECURTIATO PER RISPETTO LIMITE	32.618,32
ANNO CORRENTE	
TOTALE RISORSE FISSE DELL'ANNO AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI OPERATE NEL PERIODO 2011/2014 E NEL 2016	28.300,61
TOTALE RISORSE VARIABILI DOPO LE DECURTAZIONI OPERATE NEL PERIODO 2011/2014 E NEL 2016	4.317,71
TOTALE FONDO DELL'ANNO PER RISPETTO LIMITE 2016	32.618,32
DECURTAZIONE DOVUTA SULLE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA PER RISPETTO LIMITE	0,00

DECURTAZIONE DOVUTA SULLE RISORSE VARIABILI PER RISPETTO LIMITE	0,00
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ DOPO LA DECURTAZIONE PER RISPETTO LIMITE	28.300,61
TOTALE VOCI VARIABILI DOPO LA DECURTAZIONE PER RISPETTO LIMITE	4.317,71
TOTALE RISORSE FONDO DOPO LE DECURTAZIONI	32.618,32
TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE	34.456,35
TOTALE RISORSE STABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO	29.099,23
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO	5.357,12

