

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE  
INTEGRAZIONE/MODIFICA PARTE NORMATIVA 2015  
ANNUALITA' ECONOMICA 2015

Il giorno 11/02/2016, alle ore 14.00, presso la Sede amministrativa del Coeso - Sds, in Grosseto, Via Damiano Chiesa, 12, a seguito della deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione del "Contratto decentrato integrativo per il personale non dirigente 2015: integrazione/modifica parte normativa 2015 - annualità economica 2015" della G.E. n. 1 del 08/02/2016, ha avuto luogo l'incontro tra:

- il Coeso- Sds, rappresentato dal Direttore Fabrizio Boldrini;

- la CGIL Funzione Pubblica Grosseto nella persona di FRANCESCO D'ARCO, accompagnata dalla RSA GIOGIÀ PIERPAOLO TUCCO FRANCESCA
- la CISL Funzione Pubblica Grosseto nella persona di \_\_\_\_\_, accompagnata dalla RSA.....
- la UIL Funzione Pubblica Grosseto nella persona di \_\_\_\_\_, accompagnata dalla RSA.....

Al termine dell'incontro, alle ore 15.00 in osservanza delle vigenti disposizioni legislative e dei vigenti CC.NN.LL. del Comparto Regioni/Autonomie Locali, le parti hanno sottoscritto il "contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del COESO - Sds, parte normativa 2015 e appendice sull'annualità economica 2015". Le parti pertanto danno conto che qui è riprodotto il contratto "collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del COESO - Sds, per il biennio normativo 2014/2015", stipulato in data 29.01.2015, limitatamente alle disposizioni, ivi dettate, applicabili per l'anno 2015, con contestuale eliminazione/integrazione/modificazione di una o più clausole della parte normativa 2015, risultanti dalla preintesa, stipulata in data 22/12/2015, nonché l'annualità economica 2015. Le parti ricordano altresì che nella preintesa, stipulata in data 22/12/2015, si dava atto che, per tutto quanto non modificato od integrato per effetto della preintesa medesima sarebbe rimasto confermato il testo del contratto decentrato sottoscritto in data 29.01.2015.

Le modifiche apportate sono stampate con caratteri corsivi.

**Art. 1 - Campo di applicazione e durata**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) si applica a tutto il personale non dirigente del COESO - Sds con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato (con rapporto di lavoro superiore a 6 mesi), tempo pieno o part time.

Il presente contratto concerne il contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del COESO - Sds 2015 parte normativa 2015 annualità economica 2015, come risultante per effetto della preintesa del Contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente integrazione parte normativa 2014/2015 annualità economica 2015.

Con il presente CCDI sono disciplinati i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie decentrate e i criteri per l'erogazione dei compensi per produttività o incentivi economici connessi alla premialità individuale, in applicazione dei principi di valutazione ed incentivazione della performance del personale, di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.

L'utilizzo delle risorse economiche da destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, successivo al presente contratto, è determinato annualmente con apposita appendice annuale.

Gli effetti del presente contratto e le procedure in esso contenute decorreranno dal giorno successivo alla data di stipulazione, ferma restando la sua efficacia dal 01.01.2015

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 collettivo nazionale (di seguito CCNL).

*af* *reg* *gill*

## Art. 2 -Finalità

Il presente CCDI, nel rispetto delle disposizioni e dei principi del D.lgs. 150/2009 e s.m.i., intende individuare i principi e i criteri fondamentali per la gestione e lo sviluppo delle risorse umane del CoeSO-SdS Grosseto, al fine di:

- garantire un elevato grado di efficienza e produttività nell'erogazione dei servizi resi all'utenza e nel perseguimento degli obiettivi strategici propri del COESO - Sds;
- valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale;
- assicurare parità e pari opportunità tra uomini e donne, in applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 165/2001, impedendo ogni forma di discriminazione nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro.

## Art. 3 - Relazioni sindacali: diritti e prerogative

E' riconosciuta quale esigenza primaria la definizione di un sistema di relazioni sindacali che persegua il miglioramento della qualità dei servizi. A tale scopo, nel rispetto della distinzione dei ruoli e della reciproca autonomia, il confronto tra COESO-SdS e soggetti sindacali è ritenuto essenziale, anche al fine di valorizzare le risorse umane e di assicurare un'organizzazione del lavoro flessibile, rivolti a perseguire gli obiettivi di soddisfazione delle esigenze della comunità locale.

Il sistema di relazioni sindacali si sviluppa su due livelli: la contrattazione collettiva decentrata integrativa di Ente e l'informazione (preventiva o successiva), negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge e nelle sole materie espressamente individuate dai CC.NN.LL. del Comparto Regioni/Autonomie Locali.

L'Azienda garantisce l'esercizio di tutti i diritti e le libertà sindacali previsti dai CCNL di comparto e dalla legge 300/1970 in quanto applicabile.

I permessi sindacali retribuiti per i dirigenti sindacali, intendendosi per tali quelli enucleati all'art. 10 del CCNQ quadro del 07.08.1998, come integrato dal CCNQ del 27.01.1999, dall'art. 7, c. 3, del CCNQ del 18.12.2002, dal CCNQ del 24.09.2007 e dal CCNQ 17.10.2013 e sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza ed alla RSU, con le modalità previste dagli artt. 8, 9, 10 e 11 del medesimo CCNL quadro e dalle altre norme in materia.

I permessi sindacali non retribuiti per i dirigenti sindacali, sono quelli previsti dall'art. 12 del citato CCNQ del 07.08.1998; per questi, l'Azienda in luogo della relativa trattenuta sulla busta paga del dipendente interessato, richiede all'O.S. di appartenenza, il rimborso delle somme corrispondenti al trattamento economico non trattenuto.

Sono inoltre previsti, in applicazione dell'art. 11 del citato CCNQ, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari nazionali, regionali, provinciali e territoriali, oltre il monte ore sopra indicato.

La partecipazione a riunioni convocate dall'Azienda è considerata orario di servizio.

Viene riconosciuto il diritto di ogni dipendente di partecipare alle assemblee sindacali durante l'orario di lavoro, nel limite massimo di 12 ore annue e senza riduzione della retribuzione. A tal fine l'Amministrazione predispone un idoneo locale destinato allo svolgimento della riunione, previa comunicazione delle R.S.A. aziendali o delle OO.SS. territoriali indicante - con preavviso di almeno 3 giorni - il giorno e l'ora della assemblea stessa. Le assemblee possono riguardare la generalità dei dipendenti o singoli reparti ovvero gruppi di dipendenti.

L'Amministrazione, al fine di assicurare l'effettivo esercizio dei diritti sindacali, predispone idonei locali destinati alle attività sindacali interne ed esterne e individua spazi per le pubblicazioni e informazioni sindacali ai dipendenti, assicurando altresì, ove possibile, l'uso di strumenti telematici di ricezione e trasmissione di comunicazioni sindacali.

## Art. 4 - Individuazione dei servizi pubblici essenziali

Sono individuate le seguenti due aree di intervento prioritarie:

1. Servizi di supporto alla protezione civile, attivati su richiesta della Prefettura o degli Enti soci, per i quali è prevista, in caso di sciopero, l'individuazione di una figura di responsabile UU.FF. ( dirigente o funzionario), per la cui reperibilità non sono necessarie risorse aggiuntive;
2. Servizi essenziali inerenti la gestione delle Residenze Assistite, per i quali si rinvia agli specifici protocolli previsti con le Cooperative Sociali, affidatarie in appalto dei servizi stessi;

## Art. 5 - Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro

Le parti convengono sulla necessità di dare piena e prioritaria applicazione alle norme in materia di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

A tal fine l'Azienda si impegna a dare corso agli interventi segnalati dal Responsabile della Sicurezza e dalle R.S.A., tenendo particolare attenzione:

- alla salubrità degli ambienti di lavoro;
- alla messa a norma o sostituzione di apparecchi e impianti non idonei;
- alle condizioni dei lavoratori soggetti ad eventuali attività disagiate o rischiose per la salute degli stessi;
- all'abbattimento delle barriere architettoniche per facilitare l'espletamento delle attività ai dipendenti disabili e l'accesso ai cittadini/utenti nelle medesime condizioni

#### Art. 6 - Pari opportunità

Le parti individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive per le pari opportunità: flessibilità degli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi, e nella fruizione del part-time.

#### Art. 7 – Banca delle ore

È istituita "la banca delle ore" ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL 14.09.2000; in essa confluiscono le ore di lavoro straordinario di ogni dipendente, debitamente autorizzate e nei limiti del monte ore annuo stabilito.

Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, da fruire tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio e da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

#### Art. 8 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Il fondo annuale costituito con le risorse stabili e variabili, è destinato a finanziare i seguenti istituti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, in osservanza di specifici criteri:

**a) premi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "performance")** – le risorse annuali vengono attribuite al personale in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso il COESO - Sds e nel rispetto di un effettivo sistema meritocratico, del principio di erogazione di valori economici differenziali e premianti e di collegamento con il livello di performance organizzativa dell'Azienda oltre che con il miglioramento della performance individuale, nonché secondo il criterio della reale diversificazione delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio;

**b) progressioni economiche del personale dipendente all'interno della categoria - c.d. "progressioni orizzontali"** – per l'anno 2015 non si dà luogo a nuove attribuzioni di posizioni economiche di sviluppo all'interno di ciascuna categoria professionale e percorso economico. Restano pertanto ferme le risorse economiche destinate al finanziamento delle progressioni orizzontali in essere.

**c) indennità di comparto** – l'indennità è attribuita al personale in servizio nell'Azienda, in relazione alla categoria professionale di inquadramento, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 22.01.2004.

**d) Indennità per particolari responsabilità** – (art 17 comma 2 lettera f) CCNL 01.04.1999.

Dal 01.01.2015 si stabilisce di attribuire un'indennità per particolari responsabilità per l'U.F Servizi Sociali e Residenziali categoria C profilo professionale Istruttore Socio-assistenziale.

#### Art. 9 - Compensi per convenzioni con soggetti pubblici e privati per consulenze e servizi aggiuntivi a titolo oneroso

Nell'ambito dei ricavi netti delle economie di gestione derivanti dalla fornitura di consulenze e servizi aggiuntivi da parte dell'Azienda, a soggetti pubblici e privati in virtù di apposite convenzioni, una quota degli stessi è destinata all'incremento delle risorse economiche da destinare annualmente alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

#### Art. 10 - Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

L'attribuzione al personale del premio incentivante la "produttività" di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 01.04.1999 e s.m.i., è correlata ad effettivi incrementi della medesima produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e al grado di apporto individuale dei dipendenti.

Le risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi sono ripartite sulla base dei seguenti criteri:

A1. - Per i progetti e convenzioni finanziati con fondi esterni il personale sarà valutato dai responsabili delle UU.FF. avendo a riferimento l'apporto operativo quali-quantitativo prestato dai singoli al raggiungimento del risultato atteso, e le relative somme saranno liquidate a consuntivo previa formale rendicontazione delle risultanze finanziarie del progetto e/o convenzione, approvata con atto del responsabile U.F.

ff  
mm  
ff

La parte variabile del Fondo decentrato 2015 dell'azienda è alimentata, ai sensi dell'art. 15, c. 1 lett. d) del CCNL 01.04.1999, come integrato dall'art. 4 del CCNL 05.10.2001, mediante entrate conto terzi e sponsorizzazioni (ex articolo 43 Legge n. 449/1997).

In particolare, per l'anno 2015 le risorse per sponsorizzazioni destinate al fondo produttività ammontano a complessivi € 3.000,00 e sono derivanti dalla convenzione con il soggetto affidatario del servizio di tesoreria (determina affidamento servizio di cassa n°707 del 27 dicembre 2010);

Le risorse per lo svolgimento di attività in favore di terzi che per l'anno 2015 ammontano a complessivi € 18.285,00, così articolati:

- € 2144,00 derivanti dalla convenzione tra il Coeso e la SdS Colline Metallifere per il supporto nella gestione di uno sportello immigrati e organizzazione attività connessa, di cui alla delibera di GE n 6 del 19/12/2014;
- € 385,00 derivanti dalla convenzione tra il Coeso e l'ASL9 per affidamento all'azienda dei compiti di assistenza per gare riservate alle cooperative di tipo B, approvata con delibera GE n. 5 del 07.08.2013 e con progetto esecutivo definito con determina n. 697 del 10.11.2014; tale importo è pari al 20% delle risorse complessivamente previste dalla citata delibera, poichè il rimanente 80% è stato imputato al fondo decentrato integrativo dell'anno precedente;
- € 15.400,00 derivanti dalla convenzione con l'Inps per l'adesione al progetto "Home Care Premium attività di gestione anno 2015", di cui alla delibera GE n 6 del 19/12/2014;
- € 356,00 derivanti dalla convenzione con SdS Amiata grossetana per il supporto all'attività di acquisto telematico di beni e servizi; tale importo è pari al 50% delle risorse complessivamente previste in quanto il restante 50% è stato imputato al fondo dell'anno precedente

A2. - Per l'anno 2015 le risorse del fondo decentrato integrativo alimentate dalle ordinarie poste di bilancio dell'Azienda e finalizzate alla produttività, pari ad € 23.299,46 sono destinate a compensare il personale che parteciperà al progetto aziendale "Sistema gestione dei flussi documentali", per € 23.299,46 nonché a finanziare le indennità per incarichi di particolare responsabilità per € 2.125,00;

A3. - Per l'anno 2015 il personale dipendente che non potrà partecipare al progetto aziendale "Sistema gestione dei flussi documentali", per il particolare tipo di attività che svolge, oppure non sarà in servizio nell'intero periodo di rilevazione ( Decorrenza: 1° fase a partire da 01.01.2015 da realizzare entro il 31.12.2015). Ciascun dipendente non può percepire, a valere sulle risorse del fondo annuale destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi (considerate le risorse per progetti o convenzioni finanziati da terzi e le risorse ordinarie di bilancio finalizzate a progetti di miglioramento), una somma superiore al doppio della media spettante in base all'entità annua delle risorse complessivamente stanziati per la medesima produttività.

I compensi incentivanti la produttività connessi ai progetti di cui ai precedenti punti A1 e A2 verranno attribuiti in base ai criteri negli stessi indicati precisando che il fondo sarà distribuito equamente tra tutti i lavoratori in quanto la minore partecipazione ad un progetto viene ad essere compensata con la partecipazione maggiore ad un altro. Maggiori compensi saranno attribuite al personale che svolgerà particolari attività di particolare complessità e/o responsabilità

La valutazione dell'attività sarà effettuata dal responsabile e dal coordinatore del progetto e approvata dal Direttore, in base alla quantità e alla qualità dell'attività svolta

#### A4. - DISCIPLINA DEL COMPENSO PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

##### A4.I- Natura e finalità del compenso

1. In osservanza delle disposizioni dell'art. 17, c. 2 lett. f) del CCNL 01.04.1999 del personale non dirigente del Comparto Regioni/Autonomie Locali, la presente disposizione regolamentare disciplina la graduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti del COESO - Sds per lo svolgimento di compiti che comportino specifiche e complesse responsabilità.

2. Il compenso può essere corrisposto a dipendenti delle categorie B, C e D, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa, entro gli importi massimi di cui al successivo art. II.

##### A4. II - Criteri e requisiti per il riconoscimento delle specifiche responsabilità

1. Al personale dell'Azienda appartenente alle categorie professionali B, C e D può essere attribuito, con atto formale del Responsabile dell'Unità Funzionale competente, un incarico che comporti la responsabilità di almeno un procedimento amministrativo o di un processo organizzativo complesso ovvero l'assunzione di responsabilità operative particolarmente rilevanti.

2. In maniera indicativa e non esaustiva, si individuano le seguenti tipologie di responsabilità che giustificano il conferimento dell'incarico:

- a) Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici con il coordinamento di uffici o gruppi di lavoro;
- b) Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici senza il coordinamento di uffici o gruppi di lavoro;
- c) Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi per le categorie B e C;
- d) Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili, per il periodo di effettivo svolgimento dell'attività;
- e) Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con soggetti esterni, di natura comunicativa e informativa;

3. Ai dipendenti cui sia attribuita la responsabilità gestionale di almeno uno dei processi lavorativi complessi e rilevanti, tra quelli di cui alle lettere a) e c) è riconosciuto un compenso annuo pari ad € 1.500,00

Ai dipendenti cui sia attribuita la responsabilità gestionale di almeno uno dei processi lavorativi complessi e rilevanti, tra quelli di cui alle lettere b) d) ed e) è riconosciuto un compenso annuo pari ad € 1.100,00

4. I valori economici di cui sopra sono indicativi e possono variare in base alle risorse effettivamente disponibili nel fondo decentrato annuale, previo accordo sindacale

**A4.III - Modalità di erogazione del compenso**

1. L'erogazione del compenso avverrà su base annua in proporzione alla effettiva copertura della particolare responsabilità individuata quale presupposto per il riconoscimento.

2. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto individuale di lavoro.

3. Nel caso di più attività comportanti più specifiche responsabilità, al dipendente interessato è attribuita quella di valore economico più elevato.

**A4. IV Attribuzione degli incarichi per specifiche responsabilità**

1. La quota del fondo per le risorse decentrate da destinare annualmente al finanziamento dei compensi per specifiche responsabilità è fissata dalla contrattazione integrativa dell'Azienda.

2. Nell'ambito di tali risorse, il Direttore, sentita la Conferenza dei Responsabili, individua nell'Ente il numero delle posizioni caratterizzate dall'assunzione di specifiche responsabilità e ne procede alla graduazione delle relative indennità, nel rispetto delle disposizioni dell'art. II.

3. Successivamente il Direttore ripartisce il numero delle posizioni caratterizzate da specifiche responsabilità tra le varie articolazioni organizzative e ne dà informazione alle OO.SS. e alla R.S.A.

4. Gli incarichi sono conferiti dal Responsabile dell'Unità Funzionale competente per la durata di un anno e, alla scadenza, sono rinnovabili con atto formale e motivato. La durata temporale non può in ogni caso eccedere quella relativa ai soggetti che conferiscono l'incarico.

5. Nei casi di maternità, compreso il periodo di astensione facoltativa, infortunio sul lavoro e gravi patologie, sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale e per periodi di assenza diversi da quelli precedenti ma superiori a 60 giorni continuativi, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente riduzione dell'indennità

#### **Art. 11 – Destinazione delle risorse non attribuite**

- Eventuali scostamenti in eccesso o in difetto, che si dovessero verificare sulle risorse di cui alle lettere b) e c) dell'art. 17 del CCNL 01.04.1999 e s.m.i e sulle risorse a finanziamento della indennità di comparto saranno portati, rispettivamente, in aumento o graveranno sulle risorse annualmente destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi relative al "Progetto aziendale gestione flussi documentali" e indennità per particolari responsabilità.
- Le eventuali risorse annualmente destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi e non attribuite, sono portate in aumento delle risorse variabili del fondo decentrato integrativo dell'anno successivo, al netto degli eventuali scostamenti in eccesso di cui al comma precedente.
- Le eventuali risorse, annualmente destinate alle convenzioni per servizi c/terzi e finanziate con fondi esterni, ma non attribuite costituiscono economie di bilancio.

#### **Art. 12 – Procedura di comunicazione ed eventuale opposizione alla valutazione**

1. In tutti i casi in cui il presente CCDI prevede valutazione del personale, si procede secondo quanto previsto ai commi successivi.

Ad ogni dipendente è comunicato tempestivamente il risultato della valutazione che lo riguarda.

Le valutazioni sono messe a disposizione degli interessati e delle rappresentanze sindacali.

2. Il dipendente può opporsi entro 10 giorni dalla comunicazione del risultato, avverso la valutazione eseguita sulla sua prestazione, al Responsabile UU.FF. di appartenenza il quale, con giudizio motivato, potrà confermare o modificare la valutazione iniziale.

3. Qualora nel corso dell'anno si verificassero situazioni che potessero portare ad una valutazione non positiva, il dipendente deve essere messo a conoscenza dei fatti in tempi che gli consentano la correzione di eventuali atteggiamenti non condivisi.

#### **Art. 13 – Norme finali**

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole del presente CCDI, le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato.

2. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
3. Per quanto non previsto dal presente accordo rimangono in vigore, in quanto compatibili, le disposizioni del CCDI sottoscritto in data 27.11.2008

**“Le parti prendono atto della seguente costituzione del Fondo decentrato integrativo anno 2015, operata dal Direttore con determinazione dirigenziale n. 650 del 17.12.2015**

*ART. 14 – Risorse per la progressione e la produttività del personale*

*Tutte le risorse a qualsiasi titolo destinate alla retribuzione dei dipendenti dell'Ente devono transitare attraverso i fondi contrattuali.*

*Per l'anno 2015 il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999, è determinato come segue:*

<b>RISORSE STABILI</b>		
ART.31 comma 2 CCNL 22.01.04	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003	€ 32.985,38
Art. 32 comma 1,2,7 CCNL 22.01.04	INCREMENTI CCNL 02-05	€ 2.383,69
Art. 4, c. 1,4,5 CCNL 09.05.2006	INCREMENTI CCNL 04-05	€ 1.064,15
Art. 8, c.7, CCNL 11.04.2008	INCREMENTI CCNL 06-09	€ 1.769,37
DICH CONG 14(CCNL2002_05) E 1 (CCNL 08 09)	Rideterminazione per incremento stipendiale su posizioni economiche	€ 3.045,77
ART.31 comma 2 CCNL 22.01.2003	Art.15, comma 5 CCNL 1.4.99 - posizioni organizzative già in comando	€ 59.269,22
Art 4 comma 2) CCNL 05.10.2001	R.I.A. CESSATI 2009 - voce 1002 x 13	€ 1.623,83
<b>TOTALE RISORSE STABILI PRIMA DELLA DECURTAZIONE</b>		<b>€ 102.141,41</b>
Decurtazione art 9 comma 2 bis DL 78/2010 (come modifi dall'art 1 comma 456 legge 147/2013)	2,17%	-€ 2.216,47
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		<b>€ 99.924,94</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b>		
Art. 31 comma 3 CCNL 22.01.04	1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza ( art 15,c.2, - ccnl 01.04.1999)	€ 2.554,96
Decurtazione art 9 comma 2 bis DL 78/2010 (come modifi dall'art 1 comma 456 legge 147/2013)	2,17%	-€ 55,44
Art. 31 comma 3 CCNL 22.01.04	Sponsorizzazioni - art 43 L.449/97 (art 15,c.1,lett.d- ccnl 01.04.1999)	€ 3.000,00
Art. 17, c. 5 CCNL 01.04.1999	Risorse non attribuite anno 2014	€ 0,00
<b>RISORSE VARIABILI A DESTINAZIONE VINCOLATA</b>		
Art. 31 comma 3 CCNL 22.01.04	Fondi enti terzi ( art 15,c.1,lett.d, k, - ccnl 01.04.1999)	€ 18.285,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI + VARIABILI A DESTINAZIONE VINCOLATA</b>		<b>€ 23.784,52</b>
<b>TOTALE FONDO INCENTIVANTE</b>		<b>€ 123.709,46</b>

ART. 15 – Utilizzo del Fondo per la progressione e la produttività del personale  
Le risorse stabili di cui all'articolo precedente sono così destinate:

Progressione economica (CCNL 01.04.1999 art 17 lettera b)	€ 31.000,00
Posizioni organizzative (CCNL 01.04.1999 art 17 lettera c)	€ 27.125,00
Indennità di comparto (CCNL 22.01.2004 art 33)	€ 24.000,00
<b>Totale utilizzo risorse stabili</b>	<b>€ 82.125,00</b>
<b>Residuo risorse stabili</b>	<b>€ 17.799,94</b>

Le risorse variabili ed il residuo risorse stabili, sono così destinate, ai sensi dell'art. 31, c. 3:

<b>Risorse variabili + residuo risorse stabili</b>	<b>€ 23.299,46</b>
Indennità di particolare responsabilità (art 17, comma 2 lett f) CCNL 01.04.1999)	€ 2.125,00
Fondo di cui alla lettera a) dell'art.17 del CCNL 1.4.1999 ( Produttività collettiva)	€ 21.174,46

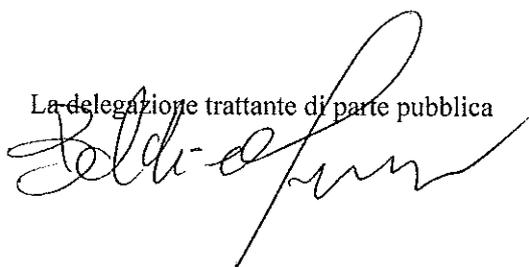
Le risorse variabili a destinazione vincolata sono così destinate, ai sensi dell'art. 31, c. 3:

Enti terzi ( art 15,c.1,lett.d, k, - ccnl 01.04.1999)	€ 18,285,00
---	-------------

**TOTALE FONDO 2015**

**€ 123.709,46**

La delegazione trattante di parte pubblica



La delegazione trattante di parte sindacale

Gianni Nahi (FP CAIL)  
Francesco  
Francesco Vano

