



**Consorzio per i Servizi Socio Assistenziali del
Monregalese (C.S.S.M.)**

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE
2019 – 2021**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE 2019 – 2021

Art. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 21 maggio 2018 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001.
3. Il CCDI è relativo al triennio 2019-2021. Pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
4. Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI. In particolare, a cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

Art. 2 - SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

1. Ai sensi della L. 12 giugno 1990, n. 146 – come integrata dalla L. 11 aprile 2000, n. 83 in materia di servizi minimi essenziali, nonché dell'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016), i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente e i relativi contingenti minimi di personale sono quelli previsti dal Protocollo d'intesa del 10.04.2002, che prevede i seguenti contingenti minimi di personale, necessari, in caso di adesione allo sciopero, al fine di garantire i livelli essenziali delle prestazioni:
 - RAF "L'Aquilone" Bastia Mondovì: dovrà essere presente tutto il personale in servizio. L'organico previsto nelle normali turnazioni di servizio, infatti, corrisponde al contingente minimo previsto dalle normative di settore.
 - Centri diurni: potranno essere chiusi, previa comunicazione da parte di Dipendenti che intendono aderire allo sciopero entro 5 giorni lavorativi dal giorno per cui è stata proclamata l'astensione, al fine di poter provvedere ad avvisare in tempo utile le famiglie degli utenti.
 - Servizi educativi territoriali non prestati presso i presidi residenziali e semiresidenziali di cui sopra: potranno essere sospesi.
 - Settore amministrativo: dovrà essere in servizio almeno una unità di personale amministrativo; eventualmente, e limitatamente, alla necessità di provvedere al controllo delle distinte ed al versamento dei contributi previdenziali entro le scadenze di legge dovrà essere garantita la presenza di una seconda unità di personale appartenente al Servizio Economico finanziario.

- Interventi di assistenza domiciliare: presenza di un OSS presso ciascuna delle seguenti tre aree omogenee: Mondovì, Villanova – San Michele e Carrù – Dogliani.
- Servizio Sociale professionale: presenza di una Assistente Sociale presso i locali dell'ex Distretto di Mondovì.

2. In caso di richiesta di aderire allo sciopero da parte di un numero di dipendenti superiore a quello previsto dai contingenti minimi di personale come sopra individuati, si determineranno tramite sorteggio i nominativi dei dipendenti che dovranno rimanere in servizio. In ogni caso i dipendenti che intendono aderire allo sciopero dovranno darne preventiva comunicazione almeno 5 giorni lavorativi prima della data fissata per lo sciopero al fine di consentire all'Amministrazione di informare correttamente l'utenza degli eventuali disservizi.
Le presenti condizioni valgono esclusivamente a disciplinare lo sciopero indetto per un periodo non superiore alla giornata.
3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. n. 146/1990 e all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002, ove applicabile.
4. Le presenti condizioni valgono esclusivamente a disciplinare lo sciopero indetto per un periodo non superiore alla giornata.

Art. 3 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art. 67, c. 1, CCNL 21 maggio 2018:
 - progressioni economiche all'interno della categoria;
 - indennità di comparto.
2. Le somme destinate agli istituti elencati nel comma 1 costituiscono un importo consolidato.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 68, c. 2, CCNL 21 maggio 2018¹ sulle restanti somme annualmente disponibili fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

¹

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità "condizioni di lavoro", di cui all'art. 70-bis, CCNL 21 maggio 2018;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, c. 1, CCNL 14 settembre 2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies, CCNL 21 maggio 2018;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater, CCNL 21 maggio 2018;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter, CCNL 21 maggio 2018;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54, CCNL 14 settembre 2000;
- i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, CCNL 21 maggio 2018, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. g), ed eventualmente per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo, parte variabile, le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE

1. Le parti concordano che una percentuale pari al 30% del fondo di cui all'art. 67, comma 3, CCNL 21 maggio 2018 con esclusione delle lettere c), f), g) sia destinata a incentivare la *performance* individuale.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti e risparmi provenienti da risorse decentrate di anni precedenti e dal budget per il lavoro straordinario non assegnate o erogate confluiscono nelle risorse di cui all'art 67, co. 3 del CCNL 21.05.2018.

Art. 5 - CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

1. Le risorse destinate all'incentivazione del personale sono utilizzate per erogare compensi diretti a migliorare i livelli di produttività e di erogazione dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati sulla base del sistema permanente di valutazione.
2. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata alle risultanze del sistema ed all'accertamento di effettivi incrementi di produttività e/o al miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata, a livello di singola struttura, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001.
3. Il C.S.S.M. al fine di rendere disponibili maggiori risorse potrà:
 - a) adottare un piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16, commi 4-6, D.L. n. 98/2011);
 - b) finanziare specifici progetti, anche di mantenimento, che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'Ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Responsabile del Servizio, sulla base delle priorità indicate dal CDA, anche con riferimento a specifici "progetti di settore".
4. La corresponsione dei compensi, in ogni caso, potrà avvenire in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e individuali previsti nel P.D.P. e P.D.O. integrati all'interno del P.E.G. ed in funzione del massimo coinvolgimento dei dipendenti dell'Ente.

Art. 6 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Le modalità di erogazione della performance individuale e organizzativa sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione vigente, sono di seguito riportate:
 - a) valutazione globale tra 0 e 51 = 0% della produttività spettante
 - b) valutazione globale tra 51 e 60 = 60% della produttività spettante

- c) valutazione globale tra 61 e 70 = 80% della produttività spettante
- d) valutazione globale tra 71 e 80 = 90% della produttività spettante
- e) valutazione globale tra 81 e 100 = 100% della produttività spettante

2. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 2018 vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale
- la quota massima di personale a cui la maggiorazione è attribuita è pari al 10%, arrotondato, del personale a tempo indeterminato, a livello di ente, che abbia comunque conseguito una valutazione globale rientrante nella fascia di punteggio più elevata, ai sensi del sistema di valutazione vigente (comma 1, lettera e) del presente articolo).
- La quota complessiva di risorse destinata alla performance individuale è pertanto distinta nelle seguenti componenti:
 - A) quota complessiva destinata al premio individuale (quota base)
 - B) quota complessiva destinata alla maggiorazione del premio individuale (art. 69 CCNL 2018)
- Le suddette quote A e B sono calcolate come segue:
 - T = quota complessiva destinata alla performance individuale (A +B)*
 - N = numero di dipendenti a tempo indeterminato assegnatario di valutazione globale positiva secondo il sistema di valutazione vigente (attualmente corrispondenti alle fasce di cui al comma 1, lettere da b) ad e) del presente articolo)*
 - E = numero di dipendenti aventi diritto alla maggiorazione del premio individuale (max 7 unità)*
 - PC = valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale (N)*

Formule di calcolo

PC (valore medio pro capite) = (T/N) / [1 + (0,3 x E)/N]

B = quota complessiva per maggiorazione premio individuale = PC x E x 0,3 (da suddividere in parti uguali tra i 7 lavoratori aventi diritto)

A = quota complessiva per premio individuale (quota base) = T - B

Esempio di calcolo

T = quota complessiva destinata alla performance individuale (A +B) = 7.000 €

N = numero di dipendenti a tempo indeterminato assegnatario di valutazione globale "positiva" (attualmente punteggio pari o superiore a 51 punti su 100) secondo il sistema di valutazione vigente = 65 dipendenti

E = numero di dipendenti aventi diritto alla maggiorazione del premio individuale = 7 dipendenti

Calcolo:

PC = (T/N) / [1 + (0,3 x E)/N] = (7.000 € / 65 dip) / [1 + (0,3 x 7) / 65] = € 104,32

B = PC x E x 0,3 = 104,32 € x 7 dip. X 0,3 = 219,07

A = T - B = 7.000 € - 219,07 € = 6.780,93 €

A ciascuno dei 7 lavoratori aventi diritto alla maggiorazione del premio individuale verrà assegnata una maggiorazione del premio individuale pari a € 219,07/7=31,29€

3. In caso di parità di valutazione globale, per la determinazione della priorità nella graduatoria globale delle valutazioni dei dipendenti, si applicano i seguenti criteri:

- dipendente che da più anni non beneficia del premio differenziale
- sorteggio.

4. Nei calcoli di cui al presente articolo:

- i dipendenti collocati in aspettativa senza assegni per una parte dell'anno sono conteggiati proporzionalmente alla quota di lavoro effettivamente prestato nell'anno oggetto di valutazione;
- i dipendenti in part time sono conteggiati in rapporto al tempo lavoro effettivamente prestato;
- tutti i conteggi sono riferiti a mesi interi di lavoro, arrotondati in difetto o in eccesso
- nei conteggi sono esclusi i dipendenti incaricati di posizione organizzativa;
- eventuali risorse non distribuite confluiranno una tantum in aggiunta al fondo del salario accessorio dell'anno successivo

Art. 7 - PROGRESSIONI ECONOMICHE NELLA CATEGORIA

1. A norma dell'art. 16, c. 2, CCNL 31.3.1999, la progressione economica all'interno della categoria (c.d. "orizzontale") si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In considerazione della scarsa disponibilità di risorse stabili le parti convengono che per l'anno 2019 non si darà corso alle progressioni economiche orizzontali.
3. Le parti si impegnano a individuare i criteri per le nuove progressioni orizzontali entro il mese di marzo 2020. Tali criteri troveranno applicazione anche nel corso del biennio 2020/2021, qualora si manifestassero nuove risorse stabili disponibili.

Art. 8 - INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO"

1. L'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - disagiate;
 - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - implicanti il maneggio di valori.
2. Nel caso di concorso di una pluralità di tali situazioni, il valore dell'indennità è considerato unitariamente, secondo una modalità di pesatura, indicata nel successivo comma 7.
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia.
4. Sono considerate attività disagiate quelle prestate dal personale che svolgono prevalente attività a domicilio dei soggetti non autosufficienti e che utilizza automezzi (propri o dell'ente) per almeno il 40% delle giornate lavorative. La rilevazione di tali percentuali è eseguita a consuntivo dai Responsabili di Servizio attraverso indagini a campione per almeno tre mensilità non consecutive nel corso dell'anno, con esclusione dei periodi di massima concentrazione del congedo ordinario.

5. Ai fini della valutazione degli effettivi requisiti delle situazioni esistenti si individuano quali attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, tenuto conto delle relazioni del RSPP. Per l'anno 2019 non si rilevano "attività a rischio". Per gli anni successivi si valuterà la corresponsione dell'indennità subordinatamente alla valutazione dei rischi da parte del RSPP.
6. Il maneggio valori è commisurato all'entità media mensile delle somme o di altri valori che sono consegnati all'agente contabile, come individuato con atto formale dall'ente. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore medio mensile trattato dagli agenti contabili:
 - a) da euro 0 a euro 1.499,99
 - b) da euro 1.500,00 a euro 2.999,99
 - c) da euro 3.000,00
7. Qualora l'agente contabile sia titolare di specifica responsabilità o posizione organizzativa, il trattamento per maneggio valori è assorbito dalla suddetta indennità. Il Direttore, d'intesa con i Responsabili di Servizio di riferimento del valutato, attesta ogni 12 mesi lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.
8. Di seguito sono riportate le modalità di determinazione dell'indennità "condizioni di lavoro":
 - Individuazione del livello di rischio in base alla tipologia di attività tenendo conto dei sottoelencati indici:
 - a) indice di rischio basso (peso causale 0)
 - b) indice di rischio medio (peso causale 1)
 - c) indice di rischio alto (peso causale 2)
 - Pesatura del maneggio valori in base all'entità delle somme movimentate in contanti:
 - a) inferiore a 1.500,00 € (peso causale 0)
 - b) tra 1.500,00 e 2.999,99 € (peso causale 1)
 - c) da 3.000,00 € in poi (peso causale 2)
 - Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:
 - a) condizione di disagio di modesta entità ed a carattere saltuario: attività in favore di persone non autosufficienti, con utilizzo dell'automezzo tra il 40% e il 60% delle giornate lavorative (peso causale 0);
 - b) condizione di disagio di media entità: attività in favore di persone non autosufficienti, con utilizzo dell'automezzo tra il 61% e l'80% delle giornate lavorative: (peso causale 1);
 - c) condizione di disagio di elevata entità: attività in favore di persone non autosufficienti, con utilizzo dell'automezzo tra l'81% e il 100% delle giornate lavorative: (peso causale 2).
9. Ai fini del calcolo dell'indennità vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali; la somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
0	€ 0,00
1	€ 1,00
2	€ 1,20
3	€ 1,40
4	€ 1,60
5	€ 1,80
6	€ 2,00

Art. 9 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(ART. 70-QUINQUIES, C. 1, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di posizione organizzativa possono essere assegnati compiti che possono determinare specifiche responsabilità di processi lavorativi complessi, di carattere continuativo, come di seguito definiti. Tali compiti sono formalmente assegnati dal Direttore, sentiti i Responsabili di servizio, a dipendenti con idonea competenza professionale e adeguate attitudini, tenuto conto, ove possibile, del principio di rotazione e delle esigenze di continuità dell'azione amministrativa, in relazione all'attuazione di specifici programmi e al conseguimento di predeterminati obiettivi.
2. La durata delle assegnazioni dei compiti ai dipendenti non può eccedere il termine dell'anno successivo a quello di conferimento; le assegnazioni sono rinnovabili formalmente da parte del Direttore.
3. Per il 2019, la sussistenza, fra i compiti assegnati ai lavoratori, delle caratteristiche proprie delle specifiche responsabilità è verificata a consuntivo dal Direttore, coadiuvato dai Responsabili di Servizio, sulla base dei criteri che saranno definiti dalle parti entro il mese di gennaio 2020.
4. La quota di risorse decentrate da destinare al finanziamento dei compensi per specifiche responsabilità è fissata per il 2019 in € 7.000,00.

Art. 10 - FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO
(ART 27, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, viene mantenuto l'istituto dell'orario flessibile in uso. A tal riguardo si ritiene possano essere mantenute le attuali fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita che prevedono 30 minuti di flessibilità, dilatabili fino a 60 minuti a fronte di particolari esigenze espresse dal personale, da valutarsi dal responsabile di servizio. L'orario di lavoro flessibile si applica a tutto il personale, esclusi i dipendenti assegnati ai Centri Diurni, strutture semiresidenziali che forniscono servizi da svolgersi con tempi definiti.
2. Per i dipendenti incaricati di posizione organizzativa, la flessibilità oraria è accordata dal Direttore, sulla base delle esigenze di servizio, anche oltre i limiti applicabili al restante personale.
3. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile in fasce orarie centrali, antimeridiane e, ove sussistano, pomeridiane che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.²
4. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, chiedi di utilizzare ulteriori forme flessibili dell'orario di lavoro, anche per periodi limitati di tempo.

² L'amministrazione può valutare di individuare puntualmente la fascia oraria nella quale è comunque richiesta la presenza di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

Art. 11 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

(ART. 7, C. 4, LETT. V), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. La valutazione andrà effettuata secondo la tempistica di cui al vigente Manuale di valutazione.
3. La quota di retribuzione di risultato attribuibile ad ogni posizione organizzativa non dovrà essere inferiore al 15% né superiore al 40% delle risorse complessivamente destinate al finanziamento della retribuzione di risultato e dovrà essere predeterminata di anno in anno in sede di assegnazione degli obiettivi. Per l'anno 2019 e fino a nuova contrattazione, l'importo totale attribuibile al finanziamento della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è confermato in complessivi € 8.392,44 corrispondente al 20% del fondo destinato al finanziamento degli incarichi di posizione organizzativa, pari ad € 41.962,18

Art. 12 - TURNAZIONI

(ART. 23, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. All'interno dell'ente vi è una sola unità di personale dipendente con il profilo professionale di cuoca, attualmente in distacco, che presta la propria attività lavorativa in regime di turnazione diurna presso al RAF di Bastia Mondovì. A tal riguardo non si ritiene dare attuazione all'elevazione dei limiti contrattuali.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, sono distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati secondo gli orari previsti.
3. Le risorse necessarie a finanziare l'indennità di turno, calcolata con i parametri fissati dall'art. 23, CCNL 21.5.2018, sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

Art. 13 - DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.

ALLEGATI:

Schema riepilogativo della costituzione del fondo 2019 e relativo utilizzo.

Mondovì, lì 20/12/2019

Letto, confermato, sottoscritto:

La delegazione pubblica		La delegazione sindacale
Dott. Marco Manosperti Firmato in originale	CGIL FP	Gaspare Palermo Firmato in originale
	CISL FP	Flaviana Desogus Firmato in originale
	UIL FPL	//

RSU
Antonietta Bosio Firmato in originale
Claudia Botta Firmato in originale
Giuliana Portesio Firmato in originale
Assunta Proto Firmato in originale

Allegato alla Determinazione n.541 del 14/10/2019				
Determinazione definitiva Risorse per il finanziamento del fondo				
DESCRIZIONE	Di cui	RISORSE		
		Stabili	Variabili	
CCNL 22/1/04 art. 31, c. 2 (escluso art. 32, c.1 e 2)		€ 103.396,34		
Art.15 lett.a CCNL 01.04.99):	€ 52.470,08			
Art.15 lett.b CCNL 01.04.99):	€ 10.107,79			
Art.15 lett.c CCNL 01.04.99):				
Art.15 lett.d CCNL 01.04.99):				
Art.15 lett.f CCNL 01.04.99):				
Art.15 lett.g CCNL 01.04.99):	€ 14.634,21			
Art.15 lett.h CCNL 01.04.99):	€ 774,69			
Art.15 lett.i CCNL 01.04.99):				
Art.15 lett.j CCNL 01.04.99):	€ 5.867,34			
Art.15 lett.k CCNL 01.04.99):				
Art.15 lett.l CCNL 01.04.99):				
Art.14 comma 4 CCNL 01.04.99):	€ 358,08			
Art.31 comma 5 CCNL 06.07.95):				
Art.15 comma 5 CCNL 01.04.99):				
Art.4 comma 1 CCNL 05.10.01):	€ 13.682,16			
Art.4 comma 2 CCNL 05.10.01)				
Art.67 c.2 lettera d CCNL 2018	€ 5.501,99			
Art.15 comma 5 per incremento stabile dotazione organica		€ 30.000,00		
	Art.15 comma 2 CCNL 01.04.99):			€ 13.540,02
(indennità comparto fuori ruolo previsti 2018) FUORI FONDO	CCNL 22.01.04:dichiarazione congiunta n.6			
	Art.15 lett.e CCNL 01.04.99):			€ -
CCNL 22/1/04 art. 32, c. 1 (0,62%)		€ 11.818,30		
CCNL 22/1/04 art. 32, c. 2 (0,50%)		€ 9.530,89		
CCNL 22/1/04 art.32, c.7 (0,20%)		€ 3.812,36		
CCNL 22/1/04 art. 31, c. 3 (escluso art. 32, c.6)	... C.di A..			€ -
CCNL 22/1/04 art.32, c.6				
CCNL 14/09/00 art.30, c. 4				
CCNL 9/5/06 art.4, c. 1 (incr. risorse Cod. F556)				
CCNL 9/5/06 art.4, c. 2,3,6 (incr. risorse Cod. F560)				
CCNL 9/5/06 art.4,c.4,5 (incr.ris.CC.II.A-Regioni Cod. F560)				
CCNL 9/5/06 art.4,c.4,5 (incr.ris.CC.II.A-Regioni Cod. F556)				
CCNL 11/4/08 art.8 c.2		€ 10.934,43		
CCNL 11/4/08 art.8 c.3				
CCNL 31/7/09 art.4 c.2 lettera a (solo per anno 2009)				
Indennità di comparto - quota art.33, c.4 lett a) (**)				
Rideterminazione fondo progressioni economiche (**)		€ 12.813,15		
Riduzioni del fondo		-€ 10.751,00		
Altre risorse:				
	Tot. parziali soggetti a limite fondo 2016	€ 171.554,47	€ 13.540,02	
ulteriori riduzioni del fondo onde non superare limite 2016		-€ 425,36		
TOTALE GENERALE FONDO		€ 171.129,11	€ 13.540,02	
CCNL 25/5/18 ART.67 DECURTAZIONE PO INDENNITA' E RISULTATO 2017 (€.33569,74 + €.8392,44)		-€ 41.962,18		
risp.su fondo straordinario 2018	Art.15 lett.m CCNL 01.04.99):		€ 8.691,97	
Rideterminazione fondo progressioni economiche CCNL2018	Art.67 comma 2 lettera b CCNL 25/5/2018	€ 4.551,76		
Ccnl 25/5/18 Art.67 comma 2 lettera A (€.83,20 x dipendenti 31/12/2015:69)		€ 5.740,80		
Somme non utiliz. Provenienti da parte stabile anno precedente2018			€ 1.240,80	
		€ 139.459,49	€ 23.472,79	
SOMMA TOTALE FONDO 2019			€ 162.932,28	

FONDO (SENZA AVANZI FONDO anno precedente E STRAORDINAIO 2018) NON PUO' SUPERARE 2016: €.171.129,11 risorse stabili €.13.540,02 risorse variabili (20.756,62 – avanzo straordinario 2015 7.216,60)

L'importo per l'indennità di comparto a personale fuori ruolo(€2.836,75) è previsto fuori fondo su Capitolo stipendi

PREVISIONE Utilizzo del Fondo 2019	
RISORSE STABILI	€ 139.459,49
CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.a (comp.di produttività)	
CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.b (progr.orizzontale)	-€ 104.122,01
CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.c (retrib. di pos. e risult.) TOLTE	
CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.d (ind. Turno, rischio ecc.)/CCNL 2018	
CCNL 1/4/99 art.17,c.2 lett.e (ind. attiv. disag cat. A,B,C)/ ART.70 CCNL2018	
CCNL 1/4/99 art.17,c.2 lett.f (sost. CCNL 9/5/06 art.7.c.2)	
CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.g (incent. specif. Attività)/CCNL 2018	
CCNL 1/4/99 art.1,c.2 lett.h (incent. spec. attiv. CC.II.A)	
CCNL 1/4/99 art. 17, c.2 lett.i (spec. resp.cat. B,C,D)	
CCNL 14/9/00 art.29,c.8 (vigili)	
CCNL 14/9/00 art.31,c. 7 (Pers. educ. asili nido)	
CCNL 5/10/01 art. 6 (pers. educ.- doc. scol.)	
CCNL 22/1/04 art. 33 (indennità di comparto personale in ruolo)**	-€ 35.300,00
Risorse stabili non utilizzate	€ 37,48
RISORSE VARIABILI	€ 13.540,02
Risparmi anno precedente Straordinario	€ 8.691,97
Risparmi anno precedente fondo	€ 1.240,80
CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.a (comp.di produttività)	
CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.b (progr.orizzontale)	
CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.c (retrib. di pos. e risult.) TOLTE	
CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.d (ind. Turno, rischio ecc.)/CCNL 2018	-€ 2.000,00
CCNL 1/4/99 art.17,c.2 lett.e (ind. attiv. disag cat. A,B,C)/ ART.70 CCNL2018	-€ 5.000,00
CCNL 1/4/99 art.17,c.2 lett.f (sost. CCNL 9/5/06 art.7.c.2)	
CCNL 1/4/99 art.17, c.2 lett.g (incent. specif. Attività)/CCNL 2018	-€ 7.000,00
CCNL 1/4/99 art.1,c.2 lett.h (incent. spec. attiv. CC.II.A)	
CCNL 1/4/99 art. 17, c.2 lett.i (spec. resp.cat. B,C,D)	
CCNL 14/9/00 art.29,c.8 (vigili)	
CCNL 14/9/00 art.31,c. 7 (Pers. educ. asili nido)	
CCNL 5/10/01 art. 6 (pers. educ.- doc. scol.)	
CCNL 22/1/04 art. 33 (indennità di comparto personale in ruolo)**	
	-€ 9.510,27
SOMME da destinare performance individuale/organizzativa	
SOMME DA DESTINARE	€ -

*(di cui € 7.042,00 somma minima 30%). L'importo potrà essere incrementato dalle eventuali economie generate nell'anno dagli altri istituti contrattuali di parte variabile