COMUNE DI LEINI

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

C.A.P. 10040

Contratto collettivo decentrato integrativo
anno 2017

A seguito dell'esperimento delle procedure di controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio di cui all'art. 5, comma 3, CCNL Comparto Regioni Autonomie Locali del 1° aprile 1999 e dell'autorizzazione da parte della Giunta Comunale al Presidente, alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo, espressa con deliberazione della Giunta Comunale n. 227 del 27/12/2017.

In data 12.12.2017 è stata firmata l'ipotesi di accordo relativa alla destinazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e produttività (art. 15 CCNL 01/04/1999) per l'anno 2017.

In data 30 dicembre 2017 si stipula il contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2017 fra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale

per la parte pubblica:

Presidente: Segretario generale	TRUSCIA Stefania
Il responsabile del Settore Finanziario	CAVALETTO Romina
Il Responsabile dell'Ufficio Personale	BONZANO Loredana

per la parte sindacale:

R.S.U.:
AUDIA Barbara - ASSENTE
D'AGOSTINO Antonietta - ASSENTE
BORRI Andrea
PORCELLI Antonietta
TEDOLDI Davide - ASSENTE
ANGILERI Antonino
BRESCIA Angelo

OO.SS. Territoriali:

CGIL FP	MECCA Vittorio
CISL F.P.	TRUFFA Diego
UIL FPL	BUA Renato - ASSENTE
~~S.U.L.P.I.~~ - DiCCAP	PRIMUCCI Piero

INDICE

Art. 1	Ambito di applicazione e durata
Art. 2	Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
Art. 3	Risorse destinate alla turnazione (art. 13 d.p.r. 268/87 e art. 22 ccnl 14.9.2000)
Art.. 4	Risorse destinate alla reperibilità
Art. 5	Risorse per compensare specifiche responsabilità. art.17 lett. f) c.c.n.l. del 01.04.1999 modificato art. 36 c.c.n.l. 22.01.04
Art. 6	Risorse destinate alla Produttivita' collettiva
Art. 7	Risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) c.c.n.l. 1°.04.1999
Art. 8	Risorse di cui all'art. 54 c.c.n.l. 09.2000 - Messi notificatori
Art. 9	Indennita' maneggio valori di cui art. 36 c.c.n.l. 14.09.2000
Art.10	Indennita' art. 17 lett. i) ccnl 1°.4.1999 Ufficiale stato civile e anagrafe
Art. 11	Progressioni Economiche Orizzontali.
Art. 12	Indennità di Comparto
Art. 13	Indennità agli educatori Asilo Nido
Art. 14	Lavoro straordinario

Allegati:
Allegato "A" – dati economici relativi alla costituzione e all'utilizzo del Fondo per l'anno 2017

ART. 1- Ambito di applicazione e durata

La presente preintesa Contratto Decentrato Integrativo anno 2017, d'ora innanzi denominato CCDI, si applica al personale non dirigente alle dipendenze del Comune di Leini.

Gli effetti economici del presente CCDI decorrono dal 1° gennaio 2017 e conservano la propria efficacia fino alla stipula di un nuovo CCDI, ovvero fino all'entrata in vigore del nuovo CCNL che detti norme diverse o in contrasto con il presente accordo.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie, finalizzate all'esecuzione del presente contratto, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali, dalle norme di contenimento della finanza pubblica e dagli strumenti di programmazione economica – finanziaria dell'Ente.

ART. 2- Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

La costituzione del Fondo è regolata dagli articoli 31 e 32 del c.c.n.l. 22.01.2004 e dall'art. 8 del c.c.n.l. 11.04.2008 per il quadriennio normativo 2006 / 2009 – che nel presente non trova applicazione – finalizzato all'incentivazione delle politiche del personale, ai sensi dell'art. 17 del c.c.n.l. 1°.04.1999 e s. m. ed i. è determinata annualmente dall'Amministrazione e trasmessa formalmente alle OO.SS. ed alle RSU.

- Il Fondo si compone di una parte di risorse certe, stabili e continue – storicizzate anche per gli anni successivi - definita "Fondo unico consolidato" ai sensi dell'art. 31 c. 2 del c.c.n.l. 22.01.2004; mentre la parte definita "Fondo variabile" ai sensi dell'art. 31 c. 3 del medesimo c.c.n.l. - la cui entità può variare annualmente in relazione alle disposizioni vigenti in materia e / o alle eventuali risorse aggiuntive previste da specifiche norme di legge o contrattuali – è attualmente costituita dalle somme iscritte fra le risorse variabili – giusta autorizzazione con atto G.C. n. 203 del 6.12.2017.
- - ai sensi dell'art. 15 comma 2 del CCNL 01.04.1999, sussistendo nel bilancio 2017 la relativa capacità di spesa e in assenza di situazioni di dissesto o deficit strutturale, per l'ammontare di € 7.500,00 – contenuta nell'importo massimo dell'1,2% del monte salari 1997 pari ad € 11.476,41;
- - ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL 1.04.1999, in considerazione del mantenimento del processo di riorganizzazione complessivo dell'Ente per conseguire un modello organizzativo che lavori nel rispetto dei criteri di efficienza ed efficacia che ha determinato nuove aree organizzative – come ridefinite con la deliberazione G.C. n. 92 dell'11.12.2014 – dell'importo di €. 16.000,00;

L'ammontare complessivo delle risorse così costituite è stato complessivamente ridotto di €. 581,12, somma corrispondente alle riduzioni operate sul Fondo dell'anno 2015, nel rispetto delle indicazioni dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010, come integrato dall'art. 1 c. 456 della Legge di Stabilità 2015 n. 147/2013, che testualmente recita: "‹‹ *A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo*››, stabilendo così che le decurtazioni operate per gli anni 2011/2014 costituiscono la base dei fondi per gli anni successivi a partire dall'anno 2015.

Le risorse finanziarie così costituite, determinate ai sensi delle specifiche disposizioni contrattuali, vengono ripartite nel rispetto della disciplina di cui agli artt. 17 del c.c.n.l. 1°.4.1999 come integrato e sostituito dai c.c.n.l. 22.01.2004 e 9.05.2006 e 37 del c.c.n.l. 22.01.2004 e sulla base di accordi annuali in sede di contrattazione decentrata.

ART. 3- Risorse destinate alla turnazione (art. 13 D.P.R. 268/87 e art. 22 CCNL 14.9.2000)

1. Le risorse per l'erogazione delle indennità di cui all'oggetto ammontano, per l'anno 2017, complessivamente in € 34.550,00

2. L'indennità di turno compete al personale inserito in strutture che erogano servizi lavorativi per un arco giornaliero di almeno 10 ore.

3. I turni, in ossequio all'art. 22 del c.c.n.l. 14.09.2000, sono caratterizzati dalla rotazione ciclica degli addetti in prestabilite articolazioni giornaliere di lavoro distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicendata delle turnazioni effettuate in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'Ente. L'indennità di turno, che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, sarà corrisposta – solo per i periodi di effettiva prestazione di lavoro in turno - ai dipendenti che sono assegnati ai seguenti servizi:

- Polizia Municipale n. 9 su 10 dip.ti assegnati
- Asilo Nido n. 5 su 8 dip.ti assegnati
- Casa di riposo Capirone n. 3 su 6 dip.ti assegnati

ART. 4 – Risorse destinate alla Reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

a. corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali ed entro il tetto di spesa quantificato in € 9.150,00;

b. quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore giornaliere. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente nella giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

c. non può essere superiore a 6 periodi in un mese per ciascun dipendente;

d. se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;

e. non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;

f. non è corrisposta per le ore d'effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

4. Sono individuate dalle parti le seguenti aree di pronto intervento per i servizi d'emergenza, per i quali è istituito il servizio di pronta reperibilità:

a) Polizia municipale

per un totale di n. 9 unità.

ART. 5 - Risorse per compensare specifiche responsabilità art 17 lett. f) c.c.n.l. del 01.04.1999 modificato art. 36 c.c.n.l. 22.01.04

Le parti concordano che per l'anno 2017, a seguito del processo di riorganizzazione dell'Ente e del mantenimento dello stesso, è istituito – nel limite massimo di € 11.750,00 – un fondo destinato a compensare in misura non superiore ad € 2.500,00 annui lordi, l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle Categorie B e C e le specifiche responsabilità affidate al personale della Categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Posizioni Organizzative.
L'individuazione dei destinatari sarà effettuata, nel rispetto della disciplina dell'art. 17 c. 2 lett. f), secondo i seguenti criteri:

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 17 del CCNL 9.5.2006 si intendono le seguenti attività

- ✓ Coordinamento di un Ufficio, e del correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- ✓ Coordinamento di attività lavorative o complesse;
- ✓ Svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.
- ✓ Gestione di procedimenti, di elevata complessità che non comportino firma di atti a rilevanza esterna.

2. Il compenso per l'esercizio delle specifiche responsabilità, fino ad € 2.500,00, è determinato in relazione alle seguenti variabili:

Grado di complessità: 33%

- ✓ Grado di complessità Giuridica: valore 1/3 del 33%
- ✓ Grado di complessità Tecnica: valore 1/3 del 33%
- ✓ Grado di complessità Gestionale: valore 1/3 del 33%

Complessità direzionali organizzative: 33%

- ✓ Responsabilità organizzativa 1/6 del 33%;
- ✓ Complessità incarico tecnico organizzativo: valore 1/6 del 33%;
- ✓ Grado relazioni esterne: valore 1/6 del 33%
- ✓ Grado relazioni interne: valore 1/6 del 33%
- ✓ Innovazione e sviluppo: valore 1/6 del 33%
- ✓ Attività di studio e ricerca: valore 1/6 del 33%

Responsabilità: 33%

- ✓ Responsabilità Economica: valore 1/3 del 33%;
- ✓ Responsabilità Amministrativa: valore 1/3 del 33%;
- ✓ Strategicità: valore 1/3 del 33%;

3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le particolari posizioni non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

DICCAP

4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza delle Posizioni Organizzative, sentito il Segretario Generale, mediante Decreto di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, nonché alla Rsu e alle OO.SS. Nel decreto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza delle Posizioni Organizzative finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla

indennità prevista nel presente articolo. La Posizione Organizzativa verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

5. L'istituto è soggetto a verifica annuale in sede di contrattazione decentrata.

6. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2, dalla Conferenza delle Posizioni Organizzative.

7. La misura delle indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

   1. determinazione del budget;

   2. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 2.500,00;

   3. la misura dell'indennità sarà proporzionata all'effettivo servizio prestato, fatte salve le assenze giustificate dal contratto collettivo nazionale non potrà comunque essere inferiore ad € 500,00.

ART. 6 – Risorse destinate alla Produttivita' collettiva

La contrattazione annuale 2017 conviene nello stanziare un importo pari ad € 34.353,94 , nel quale a consuntivo confluiranno le economie derivanti dal parziale utilizzo delle somme già destinate nel Fondo per l'anno 2017 agli altri Istituti accessori e non, che comprende le risorse destinate ai compensi dell'art. 17 c.c.n.l. 22.01.2004 finalizzato alla produttività da erogarsi al personale dei livelli secondo i criteri e la metodologia approvati con atto G.C. 155 del 14.11.2011 all'oggetto: "Approvazione sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali", con particolare riferimento all'art. 18 del Capo III;

1) Il sistema d'incentivazione del personale è basato sul Piano della Performance nell'attuazione dei programmi dell'Amministrazione tratti dalla Relazione Previsionale e Programmatica annuale, e sugli obiettivi istituzionali gestiti (processi) che costituiscono la struttura del piano della performance.
2) la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi del Piano della Performance è espressa da parte della Posizione Organizzativa centro di responsabilità o dei servizi dovrà:

a. essere preventiva sulla scelta degli obiettivi che concorrono alla produttività
b. a posteriori sull'effettivo raggiungimento degli obiettivi stessi.

3) la valutazione della prestazione individuale verrà svolta, ai sensi dell'art. 6 del c.c.n.l. 31.03.1999, dal responsabile a cui il dipendente è assegnato e sarà articolata in due parti ognuna delle quali determina il 50% del risultato o peso:
- una riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento degli obiettivi riferiti al Piano della Performance;
- la seconda attinente ai comportamenti organizzativi e alle competenze espresse;

Sarà espressa nell'ambito di 4 fasce alle quali corrisponde un punteggio proporzionale alla valutazione entro il max di 700 punti:

a. La fascia D corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 69,99% (punteggio compreso tra 0 e 490 premio pari a zero).
b. La fascia C rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99% (punteggio compreso tra 491 e 560 premio pari al 70%)
c. La fascia B è associata a valutazioni comprese tra 80% e 89,99% (punteggio compreso tra 561 e 630 premio pari all' 85%).
d. La fascia A rappresenta la fascia di merito alta, l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali al 90% (punteggio compreso tra 631 e 700 premio pari al 100%).

4) la certificazione sull'autorizzazione di erogazione del premio, avverrà a cura del nucleo di valutazione;
5) 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. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattate in tal senso. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Responsabile;
6) per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali entro n. 10 giorni dalla consegna della valutazione; esso sarà preso in esame dal nucleo di valutazione entro 10 giorni dalla presentazione per la conferma o il rinvio al Responsabile per la eventuale revisione della valutazione.
7) La liquidazione del compenso verrà erogata sulla scorta della percentuale di valutazione, considerata al 2° decimale dopo la virgola, corrispondente al punteggio attribuito nella scheda di valutazione individuale e pertanto:

Fascia D = 69,99%	Premio 0,00%
Fascia C = 70,00% / 79.99%	Premio 70,00%
Fascia B = 80,00% / 89.99%	Premio 85,00%
Fascia A = 90,00% / 100,00%	Premio 100,00%

Le parti concordano che il raggiungimento degli obiettivi inseriti nel piano performance approvato con deliberazione G.C. 188 del 13/11/2017 darà corso alla distribuzione dell'intera somma di cui all'art. 15 comma 2.

Considerato che al raggiungimento dei suddetti obiettivi concorrono direttamente e indirettamente tutti i dipendenti dell'Ente, le parti concordano che la distribuzione avverrà sulla base del sistema di valutazione vigente.

ART. 7 – Risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) c.c.n.l. 1°.04.1999

Per l'anno 2017 non si individuano risorse da destinare alla liquidazione dei compensi che ricadono nella disciplina dell'art. 15, comma 1, lett. k).

ART. 8 – Risorse di cui all'art. 54 ccnl 14.09.2000 - Messi notificatori

1. Le parti concordano di destinare la somma, nella misura del 30% della quota parte del rimborso spese per atti di notificazione, a favore dei messi comunali,pari ad € 1.718,00, corrispondente alla quota erogata nell'anno 2016

2. La liquidazione di tale compenso avverrà annualmente sulla scorta di verifiche degli importi effettivamente incassati e regolarizzati dall'Ente, da parte del Servizio Contabilità in collaborazione con i Messi notificatori.

ART. 9 – Indennita' maneggio valori di cui art. 36 ccnl 14.09.2000

Ai sensi dell'art. 36 del ccnl 14.09.2000 si concorda nel destinare, come per i trascorsi anni, la somma di € 377,00 da erogarsi all'Economo comunale, figura nella quale si rinviene la continuità del maneggio di valori di cassa.

ART. 10 – Indennita' art. 17 lett. i) ccnl 1°.4.1999 Ufficiale stato civile e anagrafe

Si definisce nell'importo di € 1.200,00 il fondo per le indennità di cui alla lett. i) dell'art. 17 del c.c.n.l. 1°.4.1999 come modificato dall'art. 36 c. del c.c.n.l. 22.01.2004 per le specifiche responsabilità - attribuite con atto formale del Responsabile - del personale delle categorie B,C e D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Posizioni Organizzative - derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile e anagrafe.

ART. 11 – Progressioni Economiche Orizzontali

Si stabilisce che il costo delle Progressioni Economiche Orizzontali, sul fondo per l'anno 2017, ammonta ad € 125.739,66.
Le progressioni economiche orizzontali, riconosciute selettivamente – mediante apposito bando di selezione a domanda individuale – ai sensi dell'art. 52, comma 1 – bis del D.Lgs 165/2001 verranno assegnate nel limite dello stanziamento pari ad € 7.615,79 per il passaggio del personale inquadrato nella categoria D e D3 avente diritto.
Le progressioni economiche orizzontali avranno decorrenza giuridica 31.12.2017 ed economica 1.01.2018

Le parti concordano che il requisito minimo per l'accesso alla selezione è una valutazione triennale, per ogni anno del triennio 2014/2015/2016, di almeno 80%, oltre a non aver riportato sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto.
Nel caso in cui non vi sia personale in possesso dei requisiti minimi di cui sopra, viene presa in considerazione la valutazione ottenuta nell'arco dei cinque anni precedenti 2012/2016 e hanno diritto a partecipare alla selezione i dipendenti che nell'arco del quinquennio hanno ottenuto almeno tre valutazioni superiori all'80%
Il tavolo conferma per le restanti parti quanto disposto dall'art. 11 del C.C.D.I. anno 2015

ART. 12 – Indennità di comparto

La quota di indennità di comparto, disciplinata dall'art. 33 comma 4, del CCNL 22.01.2004, a carico del Fondo 2017, ammonta ad € 32.259,17

ART. 13 – Indennità educatrici asilo nido

In applicazione all'art. 6 del CCNL 5.10.2001 e art. 31 Comma 7 del CCNL 14.09.2000, l'indennità delle educatrici Asilo Nido, per l'anno 2017, è pari ad € 3.234,22.

ART. 14 - Lavoro straordinario

1 L'ammontare del fondo per il lavoro straordinario – che non costituisce parte del Fondo anno 2017 - quantificato come disposto dall'art. 14 del C.C.N.L. 1°.4.1999 ammonta a totali € 19.751,00.

.

Per la parte pubblica:

Presidente:
Dr.ssa Stefania TRUSCIA
Segretario generale

Il responsabile del Settore Finanziario
Dr.ssa Romina CAVALETTO

Il Responsabile dell'Ufficio Personale
Loredana BONZANO

Per la parte sindacale:

R.S.U.: AUDIA Barbara

D'AGOSTINO Antonietta

BORRI Andrea

PORCELLI Antonietta

TEDOLDI Davide

ANGILERI Antonino

BRESCIA Angelo

OO.SS. Territoriali:

CGIL FP	MECCA Vittorio
CISL F.P.	TRUFFA Diego
UIL FPL	BUA Renato
~~S.U.L.P.E.~~ DiCCAP	PRIMUCCI Piero

Comune di Leini	
UTILIZZO FONDO	**2017**
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	266.081,99
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	241.036,13
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	25.045,86

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE		
	PREVENTIVO	**CONSUNTIVO**
Progressioni economiche STORICHE	125.739,66	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	32.259,17	
Indennità educatori asilo nido	3.234,22	
Totale utilizzo risorse stabili (D)	**161.233,05**	
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	**79.803,08**	
Totale utilizzo progressioni	125.739,66	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (LETT. K)		
Art. 54 CCNL del 14/9/2000: Rif: ***Compensi per notifiche***	1.718,00	
Quota recupero somme Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter		
Totale utilizzo risorse vincolate (lett. k) – (F)	**1.718,00**	

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		
turno specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	34.550,00	
maneggio valori specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	377,00	
reperibilità specificatamente contrattata nel CCDI dell'anno	9.150,00	
indennità particolari posizioni contrattate nel CCDI dell'anno (art. 17 comma 2 lett. f CCNL 1.4.1999)	11.750,00	
specifiche responsabilità contrattate nel CCDI dell'anno (art 17 comma 2 lett.i CCNL 1.4.1999)	1.200,00	
Nuovi servizi finanziati art. 15 c.5 CCNL 1.4.1999 parte variabile	11.750,00	
Totale utilizzo altre indennità (H)	**68.777,00**	

VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+G+H)	**231.728,05**	

VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	**34.353,94**	

Risorse STABILI ancora disponibili tolte tutte le indennità (B- produttività e altri utilizzi)	**22.776,08**

Attenzione: si consiglia di NON effettuare modifiche su questo file, ma di operare direttamente sul sistema DA+Te x Fondo. Eventuali interventi apportati su questo documento, NON garantiranno l'aggiornamento automatico delle formule e dei risultati.
La colonna Consuntivo è lasciata alla compilazione degli Enti, senza alcun automatismo e somme automatiche o pre-impostate. Ogni Ente se vorrà verificare i totali parziali e generali dovrà provvedere in via autonoma impostandosi in proprio le formule nelle celle dei totali.

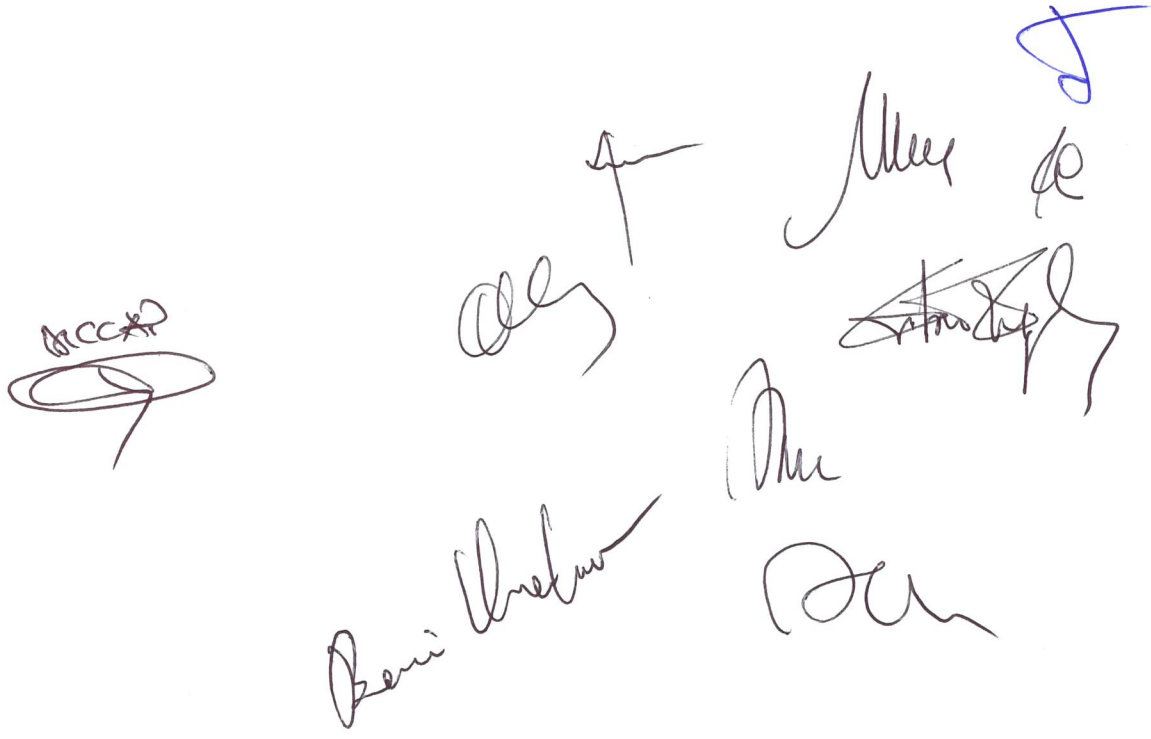
Comune di Leini	
	Preventivo 2017
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 31 c. 2 CCNL 22.01.2004 (A)	**184.830,31**
Incrementi contrattuali consolidati	
Art. 32 c. 1 CCNL 22.01.2004	8.817,35
Art. 32 c. 2 CCNL 22.01.2004	7.110,77
Art. 4 c. 1 CCNL 9.5.2006	6.981,10
Totale incrementi contrattuali consolidati (a)	**22.909,22**

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità	
Art. 4 c. 2 CCNL 5.10.2001 – RIA	7.066,54
Art. 15 c. 5 CCNL 1.4.1999 – incremento stabile dotazione organica	82.456,19
Dichiarazione congiunta n.14 del CCNL 22.1.2004 e n.1 del CCNL 31.7.2009	6.334,52
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (b)	**95.857,25**
DECURTAZIONI – a detrarre	
Altre risorse	60.322,91
Totale decurtazioni parte stabile (c)	**60.322,91**
I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)	**243.273,87**

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 54 CCNL 14.9.2000 – notifiche	1.718,00
Art. 15 c. 2 CCNL 1.4.1999	7.500,00
Art. 15 c. 5 CCNL 1.4.1999	16.000,00
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	**25.218,00**
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	**0,00**

II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	**25.218,00**

III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	**268.491,87**



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)**	**581,12**
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)**	**1.828,76**
IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (I+d-f-g-h)	**266.081,99**
V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e)	**266.081,99**

FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziato	**19.751,00**
Fondo straordinario erogato	

Attenzione: si consiglia di NON effettuare modifiche su questo file, ma di operare direttamente sul sistema DA+Te x Fondo. Eventuali interventi apportati su questo documento, NON garantiranno l'aggiornamento automatico delle formule e dei risultati.