



Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente
2017 – 2020 (Normativo)
2017 – 2018 (Economico)

**PREMESSA E FINALITÀ DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO**

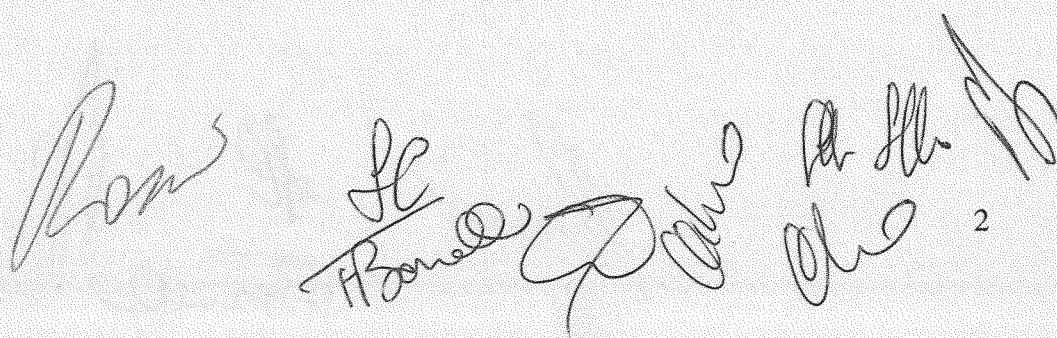
Con la presente intesa si definiscono principi e criteri di gestione dello sviluppo delle risorse umane della Camera di Commercio di Cosenza tendenti da un lato a migliorare il livello di efficienza e produttività dei servizi camerali erogati e dall'altro a valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale.

REV.	01 DEL 24.07.2017
VERBALI SINDACALI	4 DEL 28.07.2017 (IPOTESI) 5 DEL 23.10.2017 (ACCORDO)
AUTORIZZATO	DGC 82 DEL 18.09.2017
TRASMISSIONE	REVISORI DEI CONTI ARAN CNEL
PUBBLICAZIONE SUL SITO	WWW.CS.CAMCOM.IT_____



Sommario

PREMESSA E FINALITÀ DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO	1
SOMMARIO	2
ARTICOLO 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE.....	3
ARTICOLO 2 - RELAZIONI SINDACALI	3
ARTICOLO 3 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE.....	4
ARTICOLO 4 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AI COMPENSI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI EX ART. 17, C. 2, LETT. A), CCNL 1.4.1999	5
ARTICOLO 5 - TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI CCNL 1999.....	5
ARTICOLO 6 – INDENNITÀ DI TRASFERIMENTO	7
ARTICOLO 7 – PROGRESSIONI ORIZZONTALI E LAVORO STRAORDINARIO	7
ARTICOLO 8 - MODALITÀ DI STIPULAZIONE DEI CCDI E EVENTUALITÀ DI MANCATO ACCORDO ...	8
ARTICOLO 9 - MODALITÀ DI STIPULA ACCORDO ANNUALE.....	8
ARTICOLO 10 - VINCOLI E INTERPRETAZIONE AUTENTICA.....	9
ARTICOLO 11 - DISPOSIZIONI FINALI	9





Articolo 1 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della Camera di Commercio di Cosenza, ivi compreso il personale comandato o distaccato e con contratto di formazione-lavoro.
2. Il presente CCDI si applica, altresì, al personale impiegato con contratto di somministrazione di lavoro a termine compatibilmente con la vigente normativa che regola il mercato del lavoro.
3. Il presente CCDI disciplina il periodo normativo 1.1.2017 – 31.12.2020, nonché il periodo economico 1.1.2017 – 31.12.2018 ed i suoi effetti decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso, salvo diversa decorrenza espressamente indicata.
4. Il presente CCDI conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato, fatte salve le diverse disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.
5. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel periodo di validità indicato nel comma 3, del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) o in caso di novità normative riguardanti le materie oggetto del presente CCDI, le parti riaprono il confronto per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate.
6. Si dà atto che il Presidente della Delegazione di parte pubblica ha reso apposita informativa circa la dgc n.61 del 4 luglio e circa il Piano di recupero degli indebiti accertati dai SIFIP (prot.3930 del 2.3.2016) oltre che circa i prospetti sub A, sub B e sub C: detta documentazione è consegnata alla Delegazione sindacale con le avvertenze di cui al D.lgs n.196/2003 e acquisita in allegato al verbale odierno. Sul punto la delegazione sindacale rende dichiarazioni a verbale.

Articolo 2 - Relazioni sindacali

1. Al di fuori dell'ambito delle materie riservate alla contrattazione collettiva, le relazioni sindacali si realizzano mediante le seguenti forme:
 - informazione preventiva e/o successiva in materia di organizzazione degli uffici e di gestione dei rapporti di lavoro;
 - consultazione in tema di consistenza e variazione delle dotazioni organiche, fabbisogno del personale;
 - esame congiunto previa informazione e richiesta sindacale in tutte le materie rilevanti per la tutela della personalità del lavoratore.
2. L'Amministrazione garantisce la convocazione della delegazione trattante per le materie oggetto di contrattazione decentrata con un preavviso di almeno 5 giorni. Per motivi di particolare urgenza le parti rinunciano al termine sopra indicato. Nella convocazione è riportato l'ordine del giorno.
3. Le riunioni del tavolo di delegazione trattante si svolgono preferibilmente al di fuori dell'orario di lavoro.



Articolo 3 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. La Camera di commercio promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi sia economici, sia di carriera.

2. Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, determinate annualmente, sono destinate al trattamento accessorio del personale, ai sensi del combinato disposto degli art. 17 del CCNL 1.4.1999, artt. 10, 33 e 36, c. 2, del CCNL 22.1.2004 e art. 7, c. 1, del CCNL 9.5.2006. In particolare, le risorse stabili, aventi carattere di fissità e continuità, sono destinate al finanziamento del fondo per le progressioni economiche, del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e dell'indennità di comparto e, qualora, rimangano ulteriori risorse disponibili, sono destinate al finanziamento delle altre finalità previste dall'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e s.m.i. Le risorse variabili, aventi il carattere dell'eventualità e la cui entità muta di anno in anno secondo le disposizioni contrattuali e normative intervenute ed i vincoli di bilancio della Camera di commercio, sono destinate alle finalità previste dall'art. 17 CCNL 1.4.1999 e s.m.i., con eccezione degli istituti contrattuali aventi carattere di certezza e stabilità sopra richiamate. L'amministrazione provvede ad informare le OO.SS. e la R.S.U. dell'entità di tali risorse.

3. La Delegazione di parte pubblica rende informativa alla Delegazione sindacale circa la costituzione del Fondo 2017 come da allegato.

4. Per anni 2017_2018 le parti concordano che le ulteriori risorse disponibili per la contrattazione decentrata non collegate alla performance organizzativa ed individuale sono destinate a:

- valorizzare lo sviluppo professionale/competenze acquisite del personale secondo i criteri di cui al successivo articolo 3, inerenti il vigente sistema di valutazione;

- riconoscere, in caso di trasferimento del Dipendente già assegnato in via provvisoria alla sede distaccata di Cantinella, un'indennità secondo i criteri di cui al successivo art.6 e art.42 CCNL 14.9.2000; nelle more dell'eventuale trasferimento, ai Dipendenti assegnati in via provvisoria alla sede di Cantinella viene corrisposta l'indennità di disagio di cui al successivo art.5

- non riconoscere indennità per specifiche responsabilità, dato l'organigramma che attribuisce una responsabilità diffusa tra il personale, ascrivibile alle categorie di appartenenza;

- non prevedere progressioni orizzontali stante le azioni di recupero in corso avviate dalla Camera in esecuzione degli accertamenti SIFIP;

- erogare le indennità dettagliate nel successivo articolo 5.

4. Le somme non utilizzate o non attribuite, con riferimento alla finalità del corrispondente esercizio, ad eccezione delle risorse di cui all'art.15 commi 2 e 5, sono riassegnate al personale secondo il metodo differenziale.



Articolo 4 – Criteri di ripartizione delle risorse destinate ai compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi ex art. 17, c. 2, lett. A), CCNL 1.4.1999

1. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di Commercio di Cosenza sono orientate alla selettività e meritocrazia ed escludono ogni forma di automatismo e di erogazione in maniera indifferenziata.
2. I compensi destinati a incentivare la produttività e al miglioramento dei servizi sono corrisposti ai lavoratori interessati solo a conclusione dell'annuale processo di valutazione e solo a fronte di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
3. Il compenso destinato a remunerare la performance è correlato sia ai risultati ottenuti dalla Camera di commercio nel suo complesso sia ai risultati ottenuti dalla specifica unità organizzativa cui il dipendente è assegnato sia ai risultati complessivi ottenuti nell'anno da ciascun dipendente in base agli obiettivi assegnati ed al suo effettivo contributo.
4. I criteri di erogazione dei relativi compensi ai dipendenti sono definiti nel vigente e allegato "Sistema di misurazione e valutazione della performance" in coerenza con il Ciclo delle performance.

Articolo 5 – Trattamenti economici accessori CCNL 1999

Nel presente articolo sono disciplinati gli istituti del trattamento economico accessorio di cui alle seguenti disposizioni contrattuali (Art. 17, comma 2, lett. E), del CCNL 1.4.1999 attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte personale appartenente alle categorie A, B e C)

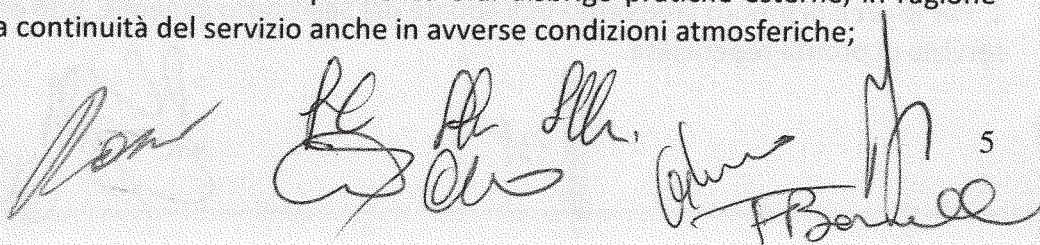
1. Per quanto attiene le attività svolte in condizioni particolarmente disagiate si precisa che rientrano in tale definizione le attività svolte in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali vengono condotte, sia rispetto a quelle svolte da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale.

Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'Ente.

2. L'indennità di disagio non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata.

3. Le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate le seguenti:

- personale addetto agli sportelli aperti al pubblico (sulla base di apposita regolamentazione effettuata dal Segretario generale), in considerazione della gestione continua dell'afflusso dell'utenza;
- personale assegnato in via provvisoria alla sede distaccata di Cantinella, in ragione del viaggio cui è sottoposto;
- personale addetto al ritiro della corrispondenza e al disbrigo pratiche esterne, in ragione della necessaria continuità del servizio anche in avverse condizioni atmosferiche;



5



4. L'importo, pari ad euro 1,29 a giornata, è corrisposto in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio. Lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. L'importo non potrà essere riconosciuto in caso di assenza a qualsiasi titolo. Per il personale assegnato alla sede distaccata di Cantinella, se anche addetto allo sportello, l'indennità è maggiorata del 50%.

Art. 17, comma 2, lett. l) del CCNL 1.4.1999 (lettera aggiunta dall'art. 36, comma 2, del CCNL dd. 22.1.2004 specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D (responsabile dei tributi, archivisti informatici, addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico).

L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi ed è attribuito alle seguenti funzioni:

- responsabile URP;
- responsabile ufficio tributi;
- responsabilità ufficio protocollo per l'attività di archivista informatico;

Art. 36 del CCNL 14.9.2000 indennità maneggio valori

2. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio valori di cassa, con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti, compete:

- un'indennità giornaliera di € 0,52 – per giornata effettiva – per coloro che hanno rapporti con il pubblico;
- un'indennità giornaliera di € 1,55 – per giornata effettiva – per il personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa; per servizi è da intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio ragioneria, cassa, servizio economato,).

2. L'indennità è liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed effettivamente adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche sopra specificate.

3. Per coloro che dovessero cumulare le due tipologie sopra previste, si considererà una sola indennità e sarà quella di maggior valore, sempre per giornata effettiva.

Art. 37 del CCNL 14.9.2000 indennità di rischio

3. Al personale le cui prestazioni di lavoro comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, è riconosciuta una indennità di rischio quantificata in complessive € 30 mensili ex art. 41 del CCNL 22.1.2004, per 11 mensilità.

L'indennità di rischio è corrisposta al personale individuato dal DPR 347-1983, tabella 2 e quindi al responsabile tecnico ed all'autista se previsto.

2. Incentivi per concorsi a premi, per convenzioni e sponsorizzazioni (ex art. 43 L. 27.12.1997, n. 449) – Si rinvia alla disciplina che sarà appositamente adottata dall'ente e inviata per informativa alle OOSS.

Art. 23 del CCNL 14.9.2000 indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dal Segretario generale, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità.



2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

Articolo 6 – Indennità di trasferimento

1. Al dipendente trasferito ad altra sede per motivi organizzativi o di servizio, quando il trasferimento comporti il cambio della sua residenza, deve essere corrisposta:

- una indennità di trasferimento, il cui importo, maggiore nel caso che il dipendente si trasferisca con la famiglia e variabile da un minimo di tre mensilità ad un massimo di sei mensilità, viene determinato da ciascun ente in sede di contrattazione decentrata integrativa nell'ambito delle risorse di cui al comma 4, per come di seguito:

A. Tre mensilità qualora il dipendente si trasferisca senza la famiglia;

B. Quattro mensilità qualora il dipendente si trasferisca senza la famiglia, ma permangano nel luogo di prima residenza uno o più familiari che necessitano di cure da documentare con apposito certificato medico;

B. Sei mensilità qualora il dipendente si trasferisca con la famiglia;

3. Il dipendente ha altresì diritto al rimborso dell'indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di locazione regolarmente registrato quando sia tenuto al relativo pagamento per effetto del trasferimento.

4. Agli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dei singoli enti.

Articolo 7 – Progressioni orizzontali

1. Per progressione orizzontale si intende ciò che nel CCNL del '99 viene definita "progressione economica all'interno della categoria" (Art. 5), ovvero un avanzamento di livello retributivo come risultato del riconoscimento di un livello di "prestazione" (impegno, risultati, competenze) superiore nell'ambito della stessa categoria contrattuale.

2. Un sistema di valutazione finalizzato alla gestione della progressione orizzontale deve consentire, a fronte di un budget definito:



4. di individuare i candidati che danno prova di elevati livelli di professionalità nell'ambito degli standard richiesti dalla categoria contrattuale;

5. di selezionare le persone a cui riconoscere un livello retributivo superiore.

Si tratta, in pratica, di legare la progressione retributiva alla effettiva crescita professionale del collaboratore.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono autorizzate dal Dirigente secondo le esigenze di servizio. E' prevista la deroga per il lavoro straordinario in particolare per assistenza agli organi istituzionali, in ragione non superiore al 2% dell'organico (art. 29 del D.P.R. 347 / 83).

Articolo 8 - Modalità di stipulazione dei CCDI e eventualità di mancato accordo

1. I tempi e le procedure per la stipula dei CCDI sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva.

2. I CCDI si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale, eccezion fatta che per quanto attiene alle modalità di utilizzo delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, che sono definite cadenza annuale.

3. Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento del servizio pubblico, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un CCDI la Camera di Commercio di Cosenza può provvedere in via provvisoria sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione, come previsto dal comma 3-ter dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/01 aggiunto dall'art. 54 del D.Lgs. n. 150/09.

Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'art. 40-bis del citato D.Lgs. n. 165/01.

Articolo 9 – Modalità di stipula accordo annuale

1. I tempi e le procedure per la stipula del presente accordo sono quelli previsti dalla contrattazione collettiva.

2. Lo stesso sarà, pertanto, sottoposto, previa redazione della Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, alla certificazione del collegio dei revisori ai sensi dell'art.40 D.Lgs 165/2001.

3. Successivamente e in caso di certificazione favorevole da parte del Collegio circa la presente ipotesi di accordo, la stessa sarà sottoposta alla Giunta camerale per l'autorizzazione al Presidente della delegazione di parte pubblica alla firma dell'accordo.

4. Le parti concordano, quindi, di rivedersi per la firma dell'accordo, una volta effettuate con esito favorevole le fasi di cui ai commi 2 e 3; in caso di esito non favorevole di dette fasi, il Presidente della delegazione di parte pubblica procederà alla riapertura della trattativa, secondo le indicazioni ricevute.

5. L'accordo stipulato secondo le procedure di cui ai commi precedenti verrà trasmesso per via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione all'ARAN ed al CNEL corredato delle relazioni tecnica ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.



6. Lo stesso accordo sarà pubblicato, in modo permanente, sul proprio sito istituzionale, con modalità che garantiscano la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini, corredato della relazione tecnico finanziaria e della relazione illustrativa, entrambe certificate dagli organi di controllo.

Articolo 10 – Vincoli e interpretazione autentica

1. Le parti sono consapevoli di non poter in ogni caso stipulare in sede decentrata CCDI in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai CCNL o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.
2. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro 30 giorni per definirne il significato.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

Articolo 11 – Disposizioni finali

1. Il presente CCDI verrà trasmesso per via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione all'ARAN ed al CNEL corredato delle relazioni tecnica ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.
2. Lo stesso CCDI sarà pubblicato, in modo permanente, sul proprio sito istituzionale, con modalità che garantiscano la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini, corredato della relazione tecnico finanziaria e della relazione illustrativa, entrambe certificate dagli organi di controllo.
3. Il presente CCDI verrà illustrato a tutti i dipendenti in un apposito incontro.
4. Le parti si impegnano a rivedere le materie oggetto del presente accordo alla luce di eventuali nuove disposizioni legislative o novità introdotte dai futuri CCNL, fermo restando in ogni caso il rispetto di eventuali obblighi di adeguamento a nuove norme di legge che dovessero intervenire.

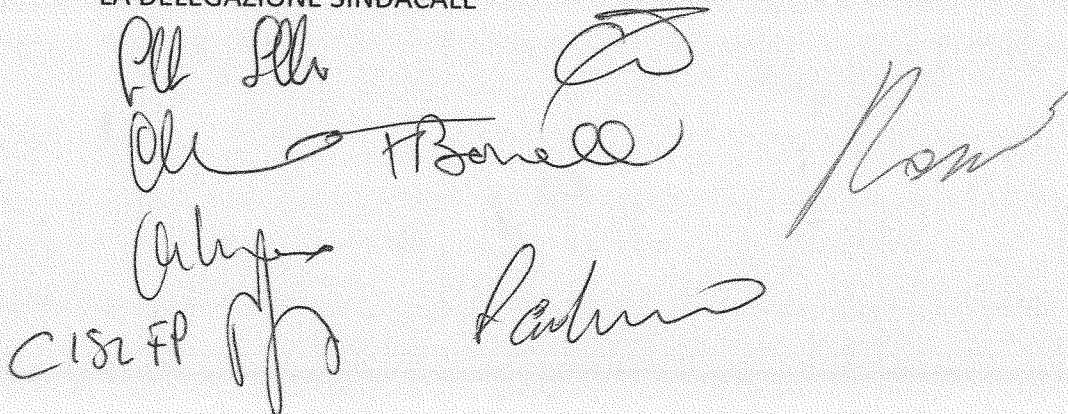
Si allega:

- Costituzione fondo 2017.

Letto, confermato, sottoscritto il 23.10.2017

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE SINDACALE


CISL FP



Il presente articolo ha lo scopo di stabilire le condizioni di validità delle dichiarazioni rese dal dichiarante, nonché le conseguenze della falsità delle stesse.

Articolo 10 - Validità e interpretazione delle dichiarazioni

1. Le dichiarazioni rese dal dichiarante sono valide se sono conformi ai dati e ai fatti che il dichiarante conosce o ha conoscenza e se sono conformi ai dati e ai fatti che il dichiarante ha conoscenza o ha conoscenza.

2. Le dichiarazioni rese dal dichiarante sono valide se sono conformi ai dati e ai fatti che il dichiarante conosce o ha conoscenza e se sono conformi ai dati e ai fatti che il dichiarante ha conoscenza o ha conoscenza.

3. Le dichiarazioni rese dal dichiarante sono valide se sono conformi ai dati e ai fatti che il dichiarante conosce o ha conoscenza e se sono conformi ai dati e ai fatti che il dichiarante ha conoscenza o ha conoscenza.

Articolo 11 - Disposizioni finali

1. Il presente articolo ha lo scopo di stabilire le condizioni di validità delle dichiarazioni rese dal dichiarante, nonché le conseguenze della falsità delle stesse.

2. Le dichiarazioni rese dal dichiarante sono valide se sono conformi ai dati e ai fatti che il dichiarante conosce o ha conoscenza e se sono conformi ai dati e ai fatti che il dichiarante ha conoscenza o ha conoscenza.

3. Le dichiarazioni rese dal dichiarante sono valide se sono conformi ai dati e ai fatti che il dichiarante conosce o ha conoscenza e se sono conformi ai dati e ai fatti che il dichiarante ha conoscenza o ha conoscenza.

4. Le dichiarazioni rese dal dichiarante sono valide se sono conformi ai dati e ai fatti che il dichiarante conosce o ha conoscenza e se sono conformi ai dati e ai fatti che il dichiarante ha conoscenza o ha conoscenza.

5. Le dichiarazioni rese dal dichiarante sono valide se sono conformi ai dati e ai fatti che il dichiarante conosce o ha conoscenza e se sono conformi ai dati e ai fatti che il dichiarante ha conoscenza o ha conoscenza.

Articolo 12

Articolo 13

Articolo 14

Articolo 15

Articolo 16

Articolo 17



Camera di Commercio
Cosenza

CAMERA DI COMMERCIO DI COSENZA

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PERSONALE NON DIRIGENTE – ANNO 2017

FONTI DI FINANZIAMENTO – RIEPILOGO

(Allegato n. 2 alla Deliberazione di Giunta camerale n. 62 del 2017)

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

	Preparato da: Ufficio 1 – Supporto agli Organi – Personale – Comunicazione e Relazioni istituzionali	Approvato con: Deliberazione di Giunta camerale n. 62 del 04.07.2017
--	--	--

[Handwritten signature in blue ink]

ANNO 2017						
SINTESI DELLE FONTI DI FINANZIAMENTO						
RISORSE STABILI:						
CCNL	ARTICOLO	COMMA	LETTERA	DESCRIZIONE	IMPORTO	
	31	2		CCNL 01/04/99 Artt. 14 - 15; CCNL 05/10/01 ART. 4	€ 229.856,00	
		1		0,62% monte salari 2001	€ 9.755,27	
		2		0,50% monte salari 2001	€ 7.867,15	
22/01/2004	32	7		Alte professionalità 0,20% salari 2001	€ 3.146,86	
09/05/2006	4	4		0,50% monte salari 2003 (€ 1.519.552,82)	€ 5.715,61	
11/04/2008	8	5		0,60% monte salari 2005 (€ 1.777.813,47)	€ 8.024,43	
				Rideterminazione incrementi stipendiali CCNL	€ 8.748,35	
TOTALE RISORSE STABILI					€ 273.113,67	
RISORSE VARIABILI:						
CCNL	ARTICOLO	COMMA	LETTERA	DESCRIZIONE	IMPORTO	
				CCNL 01/04/99 ART. 15, C. 2	€ 19.320,66	
				CCNL 01/04/1999 ART. 15 C. 1 lett. K) Specifiche disposizioni di legge art. 16 commi 4/5 DL 98/2011 – Piani di razionalizzazione - Somme disponibili solo a seguito di certificazione su effettivi risparmi e solo se non diversamente utilizzabili in esecuzione dei piani d.lgs n.219/2016	€ 54.839,13	
				CCNL 01/04/99 ART. 15, C. 1, lett. m)		
22/01/2004	31	3		CCNL 01/04/99 ART. 15, C. 5	€ 14.323,89	
09/05/2006	4	4		0,70% del monte salari 2003 (€1.519.552,82)		
11/04/2008	8	5	b	0,90% monte salari 2005 (€ 1.777.813,47)		
				CCNL 01/04/99 art. 17 Somme non utilizzate provenienti dall'anno precedente	€ 32.000,00	
TOTALE RISORSE VARIABILI					€ 120.483,68	
TOTALE NETTO fondo						
Totale fondo con componenti escluse dal limite (nuovo limite fondo 2016 art. 23 Dlgs n. 75 del 25.05.2017)					€ 393.537,35	
					€ 306.758,22	